نموذج الترخيص

انا الطالب
ماجدة ضيف الله سلامة الجازي

أمنح الجامعة الأردنية و /أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و/أو استعمال و/ أو استغلال و/أو ترجمة و/ أو تصوير و/أو إعادة أنتاج باي طريقة كانت سواء ورقية و/ أو إالكترونية أو غير ذلك، رسالة الماجستير /الدكتوراه المقدمة من قبلي وعنوانها :

الاتجاه نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة اقليم العقبة

وذلك لغايات البحث العلمي و /أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و /أو لاي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة ، و أمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

أسم الطالب : ماجدة ضيف الله سلامة الجازي

التوقيع : [signature]

التاريخ : ٩/ ١ / ٢٠٢٣

الاتّجاه نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة

إعداد

ماجدة ضيف الله سلامه النجادات

المشرف

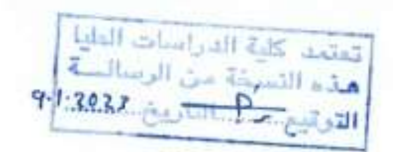
الدكتورة فاطمة العدوان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

كانون الثاني، 2023

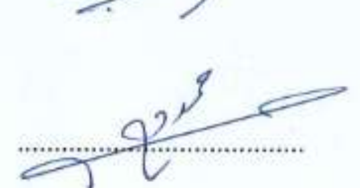
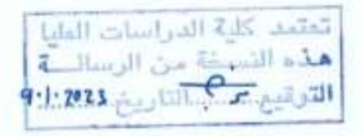


قرار لجنة المناقشة

ب

نوقشت هذه الرسالة (الاتجاه نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة)

وأجيزت بتاريخ 3/ 1 / 2023

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الدكتورة فاطمة عيد العدوان؛ مشرفاً أستاذ مشارك – الإرشاد النفسي التربوي.	 ....
الأستاذ الدكتور حسين سالم الشرعه ، عضوًا أستاذ – الإرشاد النفسي التربوي.	 ....
الدكتورعبد الله سالم المهايرة ، عضوًا أستاذ مشارك – الإرشاد النفسي التربوي.	 ....
الدكتور ممدوح بنيه الزبن ،عضوًا خارجيًا استاذ مساعد – الإرشاد النفسي التربوي (جامعة عمان الأهلية)	 ....

الإهداء

"ربِّ أَوزِعْني أَنْ أَشْكُر نعمتك التي أَنعمتَ عليَّ وعلى والديَّ وأَنْ أَعمل صالحًا ترضاه وأَدخلْني برحمتك في عبادك الصَّالحين"

أُهدي هذا الجهد العلمي المتواضع:

إلى الروح الغائبة الحاضرة .... التي فارقت الأرض واستقرت في القلب .... مفتاح السماء .... مصدر العزم والثبات .... أبي ....

إلى رمز العطاء والأمل .... التي علمتني معنى الحياة .... وكيف أسعى في دربها وأُذلل صعابها .... معلمتي وقدوتي .... أمي ....

سندي و كتفاي اخوتي كنتم خير عونا لي خير داعم ملئتم هذا الطريق بالكثير من الضحكات وسط دموعي والكثير من التشجيع عند كللي ومللي شكرا

والى كل من دعمني وآمن بي وكان مع ي بدعوة صادقة بكلمة طيبة بضحكة جميلة شكرا كنتم جميعا جزءا من هذا النجاح.

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر له كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، عدد خلقه ورضا نفسه وزنة عرشه ومداد كلماته على أن منّ عليّ بإنجاز هذه الرساله، والصلاة والسلام على أفضل الخلق نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليما كثيرا.

ويسرني أن أتقدم بالشكر والتقدير لمشرفتي وأستاذتي ومعلمتي صاحبة الأخلاق الكريمة الدكتورة الفاضلة فاطمة العدوان" حفظها الله وأطال في عمرها" لتفضلها الكريم بالإشراف على رسالتي، وعلى ما خصتني به من التوجيه والتصويب، وماعلمتني إياه من فيض إنسانيتها وخلقها الرفيع ومستواها الرقي.

كما يسعدني ويشرفني أن أقدم شكري وامتناني لأعضاء لجنة المناقشة الكرام ، وأخص بالذكر كل من الدكتور حسين الشرعه، والدكتورعبد الله المهايرة، والدكتور ممدوح الزبن، على تفضلهم بقبول مناقشة رسالتي وعلى ما سيتم تقديمه من ملاحظات وتوجيهات إثرائية وقيمة لصقل هذا العمل المتواضع .والشكر الموصول إلى كل معلم ودكتور أفادنا بعلمه، من أولى المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة.وأخص بالذكر الأستاذة الكرام في كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية، الذين تعاونوا وتفضلوا بتحكيم أدوات الدراسة ولم يبخلوا بتقديم النصح والإرشاد.

والشكر الجزيل إلى من كان لهم فضل في دعمهم لي، ولم يتوانوا للحظة في مساعدتي، ومدي بالبيانات والمعلومات، إلى جميع الأصدقاء والصديقات والزملاء والزميلات، وغيرهم من الأحبة ،امتناني الكبير لكم ولدعمكم.

وأخيرا أشكر كل من ساعدني في إنجاز هذه الرساله، فجزى الله الجميع خير جزاء، وأسال الله أن يجعل خير أعمالنا خواتيمها، وخير أيامنا يوم نلقاه، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحثة:ماجدة النجادات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الاتجاه نحو العمل المهني وعلاقتة بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة

إعداد

ماجدة ضيف الله سلامه النجادات

إشراف

الدكتورة فاطمة العدوان

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الاتجاه نحو العمل المهني والانتماء للمهنة لدى موظفي سلطة إقليم العقبة، والتعرف إلى مقدار التباين المفسر للأنتماء المهني بالاتجاه نحو العمل المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة موظفي سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، ومعرفة الفروق في العلاقة بين الاتجاه نحو العمل المهنـي والانتماء للمهنـة تبعـا لمتغير الجنس (ذكر، انثى) والعمر والمستوى التعليمي والخبرة ومستوى الدخل، وتكونت عينة الدراسة من (404) موظف وموظفة من موظفي سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

وبينت نتائج الدراسة أن اتجاه الموظفين نحو العمل المهني ودرجة انتمائهم لها في سلطة إقليم العقبة تراوحت بين المرتفع والمتوسط، ويمكن تفسير ذلك من خلال إجابات الموظفين لفقرات المقياس التي تفسّر الاتجاه نحو العمل المهني وانتمائهم لها، وتوصي الباحثة على ضرورة إجراء موضوع الدراسة الحالية في قطاعات مهنية أخرى لاستكشاف المزيد من العوامل المؤثرة والكشف أكثر عن القدرة التنبؤية لأبعاد الاتجاه نحو العمل والانتماء المهني.

الكلمات المفتاحية: الاتجاه نحو العمل المهني، الانتماء للمهنة، الموظفين، سلطة إقليم العقبة.

الفصل الأول

مشكلة الدّراسة وأهميتها

المقدمة

لم يعد العمل وسيلة لكسب الرزق فقط ولكنه فوق ذلك وسيلة لإرضاء كثير من الحاجات ودوافع الفرد مثل الحاجة إلى الأمن والحاجة إلى التقدير الاجتماعي، وللعمل أهمية كبيرة في الحياة فالعمل يحدد نوع النشاط الذي يقضي الفرد فيه معظم وقته ويبذل فيه معظم جهده وهو الوسيلة التي يعبر فيها عن طموحه وميوله وذكائه وقدراته.

وتعتبر الحياة المهنية للفرد جزء لا يتجزأ من حياته الشخصية، حيث أن هناك ارتباط وعلاقة ثابتة بينهما؛ فالعمل المهني يشكل أحد أهم المرتكزات التي تقوم عليها نهضة المجتمع، ويعتبر العمل المهني ضرورة اجتماعية وحضارية؛ وذلك لما يحتله من مكانة مميزة، وخصوصاً لتنفيذ البرامج والخطط التنموية الشاملة للدول وانعكاسه على تقدمها وتطورها ونهوضها بالمجتمعات، كما وتزداد أهميته بفعل عوامل التطور التقني والتغير الاجتماعي والثقافي السريع، مما يستدعي إعادة النظر باستمرار في محتوياته وأساليبه وتطبيقاته بشكل يسهم في دعم الوعي والإيمان بالدور الذي يقوم على أساس استخدام المنهج العلمي وأثرهما البارز في زيادة الإنتاج وتحقيق السعادة والرفاهية للمجتمع (احمد، 2020).

وتعد الاتجاهات من الجوانب المعرفية للشخصية، والتعرف إلى ميول الأفراد يعد من الأمور التي توجه في ضوئها البرامج التعليمية والتدريبية لتنمية الاتجاهات المرغوبة، وبخاصة الاتجاهات نحو العمل المهني، حيث يعد العمل المهني والفني والتقني ضرورة اجتماعية وحضارية خلال العصر الحديث؛ لما يحتله من مكانة مميزة، وخصوصا لدى الدول التي قطعت شوطا كبيرا تجاه تنفيذ البرامج والخطط التنموية الشاملة، وتزداد أهميته بفعل عوامل التطور التقني والتغير الاجتماعي والثقافي السريع، الأمر الذي يترتب عليه إعادة النظر باستمرار في محتوياته وأساليبه وتطبيقاته، دعما لبوادر الوعي والإيمان بالدور الذي يقوم على أساس استخدام العلم والمنهج العلمي، وأثرهما البارز في زيادة الإنتاج، وتحقيق السعادة والرفاهية للمجتمع (حرزالله، 2018).

ومن أهم أسباب قياس الاتجاهات النفسية الاجتماعية أن قياسها ييسر التنبؤ بالسلوك، وبذلك تزداد المعرفة بالعوامل التي تؤثر على نشأة الاتجاه وتكونه واستقراره ويلقي الضوء على صحة أو

خطأ الدراسات النظرية القائمة، كذلك فإن قياس الاتجاهات له فوائد علمية في ميادين عديدة نذكر منها ميادين الصحة النفسية والتربية والتعليم والخدمة الاجتماعية والصناعة والإنتاج والعلاقات العامة والإعلام والسياسية والاقتصاد والحياة العامة في السلم والحرب، ويلاحظ أن قياس الاتجاهات مفيد بصفة خاصة إذا أردنا تعديل أو تغيير اتجاهات جماعية نحو موضوع معين، ويهدف قياس الاتجاه إلى معرفة الموافقة أو المعارضة بخصوص الاتجاه، ومعرفة الاتجاه، وثبات الاتجاه (إبراهيم، 2014)

كما أن هناك أمور عدة تساهم وتساعد في تطوير الاتجاه نحو العمل المهني، منها التطورات التقنية والتغيرات الاجتماعية والثقافية السريعة، الأمر الذي يترتب علية أهمية مواكبتنا والتعامل مع التغيرات السريعة وانعكاسها على طبيعة احتياجات سوق العمل من المهن المختلفة والمتعددة (الزامل، 2011).

ويأثر الاتجاه نحو العمل المهني بعدة متغيرات من بينها الانتماء للمهنة، وهناك عدة مؤشرات أوضح الانتماء للعمل، حيث أن الأفراد الذين لديهم انتماء مهني لبيئة عملهم أو لمؤسساتهم هم الذين لديهم التزام واضح وجدية بساعات العمل المقررة لهم، بالإضافة لتحليهم بروح معنوية عالية تجاه اعمالهم حيث انهم يمتلكون أيضا نسبة عالية من الابداع والانجاز. وأن الانتماء المهني صفة قد تكون لدى الفرد أو الجماعة كما أنه ظاهرة نفسية كغيرها من الظواهر، يمكن الإحساس به من خلال آثاره ونتائجه، وهو شرط للجماعة العاملة معاً في بيئة عمل واحده مشتركة ومتوافقة ومنسجمة، بالإضافة إلى شعور أفراد الجماعة بالثقة والاطمئنان والانتماء لمؤسساتهم وشعورهم بالرضا الوظيفي، وهو ما تسعى إليه معظم الدول والمؤسسات من خلال توفير المناخ والجو التنظيمي والمهني المناسب (احمد، 2020).

ويعد الانتماء للمهنة ضابط داخلي يلزم صاحبه باحترام قيم ومبادئ مهنته، ويجبره على إنجاز المهمات الموكلة إليه على أتم وجه، وتنعكس آثاره الإيجابية على تحقيق النجاح في هذه المهنة والسمو بها وفي نفس الوقت يدعم صاحبه بالراحة النفسية، ويشعره بمكانته وأهميته (أبو حسنين، 2017). وتم تعريف الانتماء للمهنة على أنه الارتباط العاطفي الذي يطوره الأفراد مع المهنة، ويتم التعبير عنه على أنه ارتباط قوي للأفراد بمهنتهم يبدأ بالالتزام في العمل المهني ويستمر في النمو بشكل أقوى طوال الوقت في حياتهم المهنية (Tuna and Sahin,2021)

وهو شعور نابع من ذات الشخص يلزمه باحترام قيم ومبادئ المهنة التي يعمل بها، ويعينه على تحقيق المهمات المناطة به بأفضل صورة ويشعره بالرضا والارتياح ويعزز شعوره بمكانته وأهميته (الحايك، وآخرون، 2018)

ويعد الانتماء ضابطا داخليا لصاحبه إذ يعد محاسبا له عن كل الأعمال التي يقوم بها ويساعد صاحبه للارتقاء بأدائه، وهو في الغالب أقوى من الرقابة الخارجية والقوانين التي تفرضها المؤسسة على العاملين بها، كما يعد الانتماء من اهم العوامل الرئيسية التي تساعد في نجاح المؤسسة فنجاح المؤسسات لا يعتمد فقط على التجهيز والتدريب بل يعتمد بقدر كبير على مدى انتماء العاملين لمؤسساتهم. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على اتجاهات موظفي سلطة إقليم العقبة نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء المهني لديهم(النجار،2018).

وتعد سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة من اهم المؤسسات التي تخدم القطاع الاقتصادي الأردني، والتي تهدف إلى تحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي، والمساهمة في ان يكون للأردن مرافق واقتصاد قوي لديه كفاءة ومرود عالي، وهذا ما يقود الى الاهتمام بمنتسبي هذه السلطة، لما يقود إلى زيادة فاعليتهم (الطراونة، 2003).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تنطلق مشكلة الدراسة الحالية مما يفرضه العالم المعاصر من ضغوط على المؤسسات وموظفيها وخصوصا انتشار ظاهرة العمل بغير الاختصاص في المجتمع الأردني، حيث يؤثر ذلك بشكل سلبي على اتجاه الموظفين ورضاهم وانتمائهم للمهنة، وهذا بدوره سيؤدي إلى خلل في مستوى الهناء المهني والشعور بعدم الرضا عن العمل الذي نقوم به. كما وتعتبر دراسة الاتجاه نحو العمل المهني، من الأمور الهامة التي تساعد المختصين في المؤسسات في عملية التطوير والتخطيط، والوصول إلى أعلى درجة من الوعي المهني، والذي بدوره يؤدي إلى الانتماء للمهنة وزيادة الإنتاج. حيث إن الانتماء المهني ذو أهمية بالغة للعاملين في المؤسسات ويعزز من قوتها من خلال العضوية المستمرة وبذل الجهد في تحقيق أهدافها (Nazzal,2014).

كما أن الاتجاه الإيجابي والانتماء للمهنة له جوانب إيجابية عديدة، بما في ذلك تحقيق التوازن، والحفاظ على علاقات إيجابية مع الزملاء، وإدارة الإجهاد المرتبط بمكان العمل، ومحاولة الفرد قدر الإمكان أن يقوم ببذل أكبر جهد لتحقيق النجاح والتطور في العمل الذي ينتمي إليه، وتعزز سلامة

المناخ الوظيفي (براح، 2014). وبناءا على ما تقدم، ومن أهمية ما يشعر به الموظف تجاه العمل وما إذا كان خيار حياته المهنية يناسبه ويحفزه ويلهمه، يستدعي دراسة اتجاهات الموظفين نحو العمل المهني حيث إن الإسهامات العلمية في هذا المجال ما تزال محدودة في عالمنا العربي بحدود علم الباحثة، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي: **" ما درجة الاتجاه نحو العمل المهني وعلاقتة بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة؟" ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية:**

1- ما درجة الاتجاه نحو العمل المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة؟
2- ما درجة الانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة ؟
3- ما مقدار التباين المفسر لمكونات الاتجاهات المهنية بالانتماء المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة؟
4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في علاقة الاتجاهات المهنية بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة تعزى لمتغير الجنس(ذكر، أنثى)، والعمر والمستوى التعليمي ومستوى الدخل وعدد سنوات الخبرة ؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

1- التعرف على درجة الاتجاه نحو العمل المهني لدى موظفي سلطة إقليم العقبة.
2- التعرف على درجة الانتماء للمهنة لدى موظفي سلطة إقليم العقبة .
3- التعرف إلى مقدار التباين المفسر للانتماء المهني بالاتجاه نحو العمل المهني لدى موظفي سلطة إقليم العقبة
4- التعرف إلى الفروق في العلاقة بين الاتجاه نحو العمل المهني والانتماء للمهنة تبعا لمتغير الجنس (ذكر، انثى) والعمر والمستوى التعليمي ومستوى الدخل وعدد سنوات الخبرة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في جانبين هما:

الأهمية النظرية:

تأتي أهمية هذه الدراسة نظراً لندرة البحوث التي تناولت مفهوم الاتجاه نحو العمل المهني من العينة لدى موظفي سلطة اقليم العقبة، حيث جاءت هذه الدراسة للبحث عن مستوى الاتجاه نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء نحو المهنة، بالإضافة معرفة وفهم التوجه والاتجاه نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء للمهنة وبعض العوامل المساهمة بها مما قد يساعد الباحثين لدراسات أخرى سواء من خلال فكرة الدراسة أو مقاييسها. وتوفير مادة علمية تحتوي على المعلومات النفسية العلمية التي يمكن أن تثري المكتبة الأردنية والعربية في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

تسهم الدراسة الحالية في معرفة وفهم التوجه والاتجاه نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء للمهنة وبعض العوامل المساهمة بها مما قد يساعد الباحثين لدراسات أخرى سواء من خلال فكرة الدراسة أو مقاييسها. ويمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في الوصول إلى حلول مستقبلية، حيث ستقدم هذه الدراسة مجموعة من المقاييس المتعلقة بالاتجاه نحو العمل المهني والانتماء للمهنة لدى موظفي سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والتي يمكن الاستفادة منها في وضع خطط وبرامج إرشاد مهني بناء على استجابات المفحوصين على مقاييس الدراسة، كما ستسهم نتائج هذه الدراسة في فهم الرغبة والالتزام والاندماج وقبول المهنة في إطار علمي دقيق، ومعرفة أهم العوامل التي تسهم في الانتماء المهني لدى موظفي سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، وكذلك في وضع تصور عام يوضح العلاقة بين هذه المتغيرات الرئيسة للدراسة الذي يساعد في استثمار جهودهم والاستفادة منها والابتعاد عن تبديد طاقاتهم وتمكن صانعي القرار من التنبؤ بسلوكهم وعوامل توجيه هذا السلوك.

حدود الدراسة ومحدداتها:

- **الحدود المكانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.
- **الحدود الزمانية:** تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2022/2021م.

- **الحدود البشرية**: تم إجراء هذه الدراسة على عينة من موظفي سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة لعام 2022م
- **محددات الدراسة:** تتحدد نتائج الدراسة بدقة إجابة أفراد العينة على الاستبانة، وتمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

الاتجاه نحو العمل المهني: وهو مجموعة من الأفكار والمشاعر أو العناصر المرتبطة بالعمل المهني والمتضمنة ادراكات الأفراد للمظاهر المتعلقة بالعمل المهني والتي تعكس الاستجابة سلباً أو ايجاباً تجاهه (جوارنة والشريفين، 2012).

ويعرف **إجرائياً** بأنه: الدرجة التي حصل عليها الموظف على مقياس العمل المهني المعد لأغراض هذه الدراسة.

الانتماء للمهنة: هو حالة من الانسجام والتفاعل والالتزام من قبل العاملين والرغبة في عدم الاستغناء عن المنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية (Rosenwald, 2006).

ويعرف الانتماء للمهنة **إجرائياً** بأنه الدرجة التي حصل عليها الموظف على مقياس الانتماء المهني المعد لأغراض هذه الدراسة.

موظفي سلطة إقليم العقبة: مجموعة من الأفراد الذين يعملون في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والتي تتراوح أعمارهم بين 18 عام و62 عاما.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالاتجاهات، والعمل المهني، والانتماء للمهنة كما يتضمن عرضا للدراسات السابقة التي استطاعت الباحثة الوصول اليها:

أولاَ: الاتجاهات (Attitude)

تعد الاتجاهات من أبرز المفاهيم التي حازت على اهتمام علماء علم النفس الاجتماعي المعاصر، كما تعد الاتجاهات النفسية الاجتماعية من أهم نواتج عملية التنشئة الاجتماعية، ويتكون لدى كل فرد وهو ينمو اتجاهات نحو الأفراد والجماعات المواقف والمؤسسات، كما ويعتبر كثير من علماء النفس أن دراسة الاتجاهات هي المشكلة الرئيسية لعلم النفس الاجتماعي، فالاتجاهات والمعتقدات تكون جزءًا مهما من حياتنا كما أنها تلعب دورا كبيرا في توجيه السلوك الاجتماعي للفرد في كثير من المواقف في الحياة الاجتماعية (عبدالمعطي، 1998).

ويعرف (Jordan Albort) المشار إليه في الدارهي (2015) أن الاتجاه حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي تنتظم من خلال خبرة الشخص وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثيرها هذه الاستجابة كما أنه يؤثر على السلوك ويوجهه.

والاتجاه ليس فطريًا بمعنى أنه يُعطى عند الولادة كجزء من الطبيعة البشرية ولكن الموقف يتشكل من خلال تجربة الحياة. فإذا شكل شخصًا ما اتجاه حول شيء أو كائن أو شخص معين من خلال ارتباطه بموضوع الموقف هذا. يمكن لأي شخص أن يكون لديه العديد من المعتقدات حول أشياء معينة ولكن يمكنه الاهتمام فقط بعدد صغير من المعتقدات، وهذا يشكل معتقدات بارزة للشخص تجاه الشيء. (Abun et al, 2021)

كما تم تعريف الاتجاه أنه ميل الفرد الذي يوجه سلوكه تجاه بعض عناصر البيئة أو بعيداً عنها متأثراً في ذلك بالمعايير الموجبة أو السالبة تبعاً لقربه منها وهو تنظيم المعارف ذات الارتباطات الموجبة أو السالبة نحو بعده عن الأشياء أو الأشخاص أو المواقف (العتوم،2018).

كما تم تعريف الاتجاه أنه تنظيم مكتسب له صفة الاستمرار النسبي للمعتقدات التي يعتقدها الفرد نحو موضوع أو موقف ويهيئه للاستجابة باستجابة تكون لها الأفضلية لديه. وهو نزعة الفرد أو استعداده المسبق إلى تقويم رمز أو موضوع بطريقة ما. وهو استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو الاستجابة لأشخاص أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة والذي يتكون من خلال التجارب والخبرات السابقة (المعايطة، 2015)

وهو ميل عام مكتسب، نسبي في ثبوته، عاطفي في أعماقه، يؤثر في الدوافع النوعية، ويوجه سلوك الفرد. وهو حالة من الاستعداد العقلي والعصبي تكونت نتيجة الخبرات والتجارب السابقة التي مر بها الإنسان، وتعمل على توجيه الاستجابة نحو الموضوعات والمواقف التي ترتبط به للتصرف بطريقة معينة إزاء موضوع معين، وهو تنظيم مستمر للعمليات الانفعالية والإدراكية والمعرفية عن بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد (ساري وحسن،2010)

وقد شاع استخدام مفهوم الاتجاهات بسبب عدة عوامل منها أن هذا الاصطلاح لا ينتمي إلى أي من المدارس السيكولوجية التي كان يسود بينها النزاع، وهي مدرسة الغرائز التحليلية، ومدرسة الجشطلت وعليه فمن الطبيعي أن يتقبله غالبية علماء النفس الذين كانوا يقفون خارج هذه المدارس. كما أن لهذا الاصطلاح قدر من المرونة، يسمح باستخدامه في نطاق الفرد وعلى نطاق الجماعة وقد استخدم فعلا في كل من هاتين الوجهتين مما جعله نقطة التقاء بين علماء النفس وعلماء النفس الاجتماعي مما اتاح لهم المناقشة والتعاون في البحث فيما بينهم (سفيان،2010)

نشأة الاتجاهات

وتنشأ الاتجاهات عند الشخص بواسطة ثلاثة طرق أساسية هي الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه عن طريق خبرة مباشرة تؤدي إلى تكوين اتجاه نحوه، والخبرة في صور تلقي صدمة أو معاناة، يمكن أن تؤدي إلى نشأة اتجاه نحوه أو إلى تغيير الاتجاه نحوه، وتوجد كثير من الأمثلة المؤيدة لذلك. والخبرة المباشرة في صورة اتصال متكرر تتراكم أثاره، ثانيًا التعرض لتنظيمات اجتماعية تشمل سائر نواحي الحياة وثالثا التعرض للإعلام فالشخص لا يستطيع أن يعتمد على نفسه فقط في تكوين معلوماته عن الأشياء أو الأشخاص أو النظم وإنما لا بد له من أن يعتمد على مصادر أخرى لاستكمال هذه المعلومات أو للتحقق من صدقها، فيعتمد الطفل على أبويه والطالب على أستاذه، والمتدين على رجال الدين، ونعتمد جميعا لتحصيل معلوماتنا في موضوعات كثيرة على مصادر

الإعلام. منها الصحافة والإذاعة وغيرهما حيث تنتقل المعلومات إلينا عن طريق وسيط وليس عن طريق الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه، (المعايطة، 2015).

خصائص الاتجاهات

تتميز الاتجاهات بمجموعة من الخصائص منها أنها ذات طبيعة تقييمية تعبر عن درجة قبول أو رفض الفرد لشيء ما كما أنها تختلف في مدى قوتها وقد يكون لدى شخصين نفس الاتجاه ولكن بدرجات متفاوتة الشدة ومن هنا تتحدد الوظيفة الدافعة للاتجاهات فكلما زادت قوة الاتجاه زادت قوة دفعه للسلوك ونقصت إمكانية تغييره، كما أنها تُكتسب من خلال أساليب التنشئة الاجتماعية وما يتعرض له الفرد من مؤثرات وتدريبات وخبرات، وتكون موجهة نحو شيء ما مادي او غير مادي يعرف باسم موضوع الاتجاه مثل اتجاهاتنا نحو الاختلاط أو نحو السفر والعمل بالخارج. كما توجد درجة من الترابط بين الاتجاهات المتشابهة بحيث يمكن القول بوجود حزم من الاتجاهات فاتجاهاتنا نحو تحرير المرأة يرتبط باتجاهاتنا نحو أجور عادلة للنساء والرجال، ونحو إجازات الجنسين ونحو الأعباء المنزلية للزوجين ويعبر عن هذه الخاصية أحيانا بإسم عمومية الاتجاه وتتميز بدرجة من الجمود نتيجة لما حققته من تدعيمات في تاريخ حياة الفرد السابقة وما تؤديه من وظائف في حياته. وتتفاوت في درجة استعدادها للاستثارة فبعضها يمكن استثارته بسهولة عن غيرها (التويجري، وأبو هاشم، والعلي، 2015).

كما تتميز الاتجاهات بأنها مكتسبة ومتعلمة من البيئة وليست وراثية ويرتبط اكتسابها بالعديد من المثيرات والمواقف الاجتماعية التي يشترك فيها عدد من الأفراد أو الجماعات كما أن الاتجاهات تعكس علاقة الفرد تجاه موضوع من الموضوعات المحيطة به. وتتفاوت الاتجاهات في وضوحها فمنها ما هو واضح المعالم ومنها ما هو غامض ومنها ما هو معلن ومنها ما هو سري كما تتصف الاتجاهات بالثبات والاستقرار والاستمرار النسبي، ولكن من الممكن تعديله وتغييره تحت ظروف معينة وتتيح لنا التنبؤ باستجابة الفرد لبعض المثيرات الاجتماعية المعينة كما أن الاتجاه قد يكون قويا ويستمر لفترات طويلة ويقاوم التعديل والتغيير وقد يكون ضعيفا حيث يمكن تعديله أو تغييره بسهولة(العتوم، 2018).

أنواع الاتجاهات

تتعد أنواع الاتجاهات منها الاتجاهات العامة بحيث تتناول الظاهرة التي تعتبر موضوع الاتجاه من جميع جوانبها، حيث يشملها بشكل كلي دون التعرض لجزيئاتها ولا البحث في تفصيلاتها، وبغض النظر عن أي خصائص أخرى تميزها عن غيرها، مثل الاتجاه نحو الاستعمار بكافة أشكاله والاتجاه نحو التفرقة العنصرية بكل مستوياتها وفي كافة المجتمعات التي تتواجد فيها. والاتجاهات الخاصة التي تتناول جزئية واحدة فقط من جزيئات الظاهرة التي تعبر عن موضوع الاتجاه، بحيث يتم التركيز عليها وحدها دون التعرض للظاهرة ككل، وبغض النظر عن علاقتها بغيرها من الجزيئات الأخرى التي تتضمنها هذه الظاهرة، مثل الاتجاه نحو الاستعمار العسكري فقط، أو الاتجاه نحو الفرقة العنصرية بين البيض والسود. والاتجاهات العامة أكثر ثباتا واستقرارا من الاتجاهات الخاصة، كما أن الاتجاهات الخاصة تسلك مسلكا يخضع في جوهره لإطار الاتجاهات العامة، كما وتصنف أنواع الاتجاهات إلى الاتجاهات الجماعية حيث تكون الاتجاهات الجماعية مشتركة بين عدد كبير من الناس فيما يتعلق بأحد الموضوعات، فقد يتكون اتجاه مشترك لدى عدد كبير من الناس نحو رئيس الدولة أو زعيم من الزعماء أما الاتجاهات الفردية فهي ذاتية تتعلق بذات الفرد دون سواه فيما يتعلق بظاهرة معينة، فالإنسان يكون اتجاهه من خلال إطاره المرجعي المتضمن أسلوب حياته الخاص والمميز له عن غيره من الناس، ومثال ذلك عندما يكون الشخص اتجاها نحو زميل له في العمل، أو اتجاها نحو نوع معين من الألبسة، أو تخصص دراسي معين.(العتوم، 2018)

كما تصنف الاتجاهات إلى اتجاهات علنية لا يجد الفرد حرجا من إعلانها والتحدث عنها أمام الناس واتجاهات سرية يشعر الفرد بالحرج والضيق من إعلانها ويحاول أن يخفيها عن الناس ويحتفظ بها لنفسه، بل إنه قد ينكر حين يسأل عنها، وذلك لأنها مرفوضة من قبل غالبية الناس وتسبب له الخجل وتصنف الاتجاهات من حيث قوتها إلى الاتجاهات القوية حيث تكون الاتجاهات قوية عند الفرد نحو موضوع ما عنده ينعكس ذلك في سلوكه الذي يتجلى في قدرته على إحداث التغييرات المطلوبة في ذلك الموضوع. أما الاتجاهات الضعيفة يقف الفرد فيها موقفا ضعيفا تجاه موضوع ما بحيث يتصف بقلة التأثير في إحداث التغيير المطلوب في ذلك الموضوع، ويكون هذا الفعل بسبب أنه لا يشعر بالحاجة إلى هذا التغيير، ولهذا يكون الاتجاه للتغيير والتأثير ضعيفًا (ساري وحسن، 2010).

وقد صنف المعايطة (2015) الاتجاهات إلى اتجاهات موجبة عند الفرد عندما تنحو به نحو شيء معين، وترتبط هذه الاتجاهات بتأييد كل ما يتعلق بها من جميع جوانبها، مما يجعل ذلك ينعكس

في سلوك الفرد وهويته ومكانته في المجتمع ويجد فيها إشباعا بالتعبير عن اتجاهاته التي تتناسب والقيم التي يتمسك بها وفكرته عن نفسه ويسعى صراحة للتعبير عن التزاماته واتجاهات سالبة وهي التي تبعد الفرد عن موضوع معين مما يجعله يرفض كل ما يتعلق بهذا الموضوع.

وظائف الاتجاهات

من أهم وظائف الاتجاهات النفسية الاجتماعية في أن الاتجاه يحدد طريق السلوك ويفسره. وينظم العمليات الانفعالية والإدراكية والمعرفية حول بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد. وينعكس في سلوك الفرد وأقواله وأفعاله وتفاعله مع الآخرين في الجماعات المختلفة التي يعيش فيها .حيث أن الاتجاه يعطي للفرد القدرة على السلوك واتخاذ القرارات في المواقف النفسية المتعددة في شيء من الاتساق والتوحيد دون تردد أو تفكير في كل موقف، ويوضح العلاقة بين الفرد وبين عالمه الاجتماعي، ويوجه استجابات الفرد للأشخاص والأشياء والموضوعات بطريقة تكاد تكون ثابتة (الشربجي، 2015).

كما أن الاتجاه ينظم إدراك الفرد أثناء تفاعله ويحدد له وسيلة اتصاله بمثيرات البيئة فلا يضطر إلى القيام بسلوك جديد في مواجهة كل تجربة ويساعد الاتجاه الفرد على الشعور بالانتماء للجماعة متمثلا قيمها ومعتقداتها في سلوكه وبذلك يوفر الاتجاه الحماية الوجدانية للأفراد وللاتجاه وظيفة تكيفية تظهر في أن الإنسان يكتسب اتجاهات موجبة نحو ما يشبع حاجاته واتجاهات سلبية نحو ما يعوق هذا الإشباع كما يحقق الاتجاه لصاحبه إشباعاً نفسياً من استخدامه له في التعبير عن قيمه ومعلوماته (الدارهي، 2015).

كما أن للاتجاه وظيفة محددة يحققها في حياة الإنسان النفسية والاجتماعية فأي اتجاه يجب أن يخدم وظيفة واحدة أو عدة وظائف مما يبرر وجود أسس دافعية مختلفة لتكون الاتجاهات يمكن حصرها في الرغبة في المعرفة، والرغبة في التكيف، والرغبة في التعبير عن منظومة القيم لدى الفرد، ولحماية الذات والأسرة والمجتمع. فالاتجاه يحدد طريق السلوك ويفسره وينعكس في سلوك الفرد في أقواله وأفعاله وانفعالاته وتفاعله مع الآخرين في المجالات المختلفة في الثقافة التي يعيش فيها وبشكل يتصف بالثبات النسبي والمستمر. يعطي القدرة على تفسير سلوك الآخرين والتنبؤ بردود أفعالهم في المستقبل على ضوء فهمنا لاتجاهاتهم. كما أنه وسيلة انتساب وانتماء للجماعات فيتخذ الانسان الأحكام المؤيدة أو المعارضة للجماعة لحاجته إلى الانتساب إلى جماعة معينة أو تعميق

انتمائه أو الدفاع عن جماعاته عندما يتخذ مواقف سلبية مـن الجماعات الأخرى. كماأنه ينظم العمليات الدفاعية والانفعالية والإدراكية والمعرفيـة حـول بعـض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه الفرد فالاتجاه يساعد الفرد في الدفاع عـن ذاته والآخرين الذين يشعر بالمسؤولية نحوهم كالأسرة والأصدقاء أو المجتمع بشكل عام (المعايطة، 2015).

كما تساعد الاتجاهات في الحصول على المعرفة خلاله يحمل الاتجاه الفرد على أن يحس ويدرك ويفكر بطريقة محددة إزاء موضوعات البيئة الخارجية. لذلك فإن الاتجاه يعمل كإطار مرجعي يفسر ويدرك ويتعلم من الفرد ما يدور من حوله مما يجعله يشعر أنه يعرف مـا يجري حولـه ومـا يواجهـه مـن أشخاص ومواقف وأحداث يستطيع التعامل معها بيسر وحرية كاملة (ساري وحسن، 2010)

مكونات الاتجاه

يتكون الاتجاه من ثلاثة مكونات رئيسة كما بينها بني جابر (2017):

1- **المكون الوجداني** ويعبر عن استجابة الفرد الوجدانية نحو شيء أو موضوع ما بالانجذاب لـه أو النفور منه ويتضمن المشاعر والانفعالات وحالات الحب والبغض والقبول والرفض تجاه موضوع الاتجاه.
2- **المكون السلوكي** هو استعداد الفرد للقيام بسلوك معين إذا ما وجد في موقف يتطلب منه إثبات إتجاهه، ويمكن قياسه إما من خلال مواقف فعلية يتم اشتراك الفرد فيها، أو من خلال طرح بعض الأسئلة.
3- **المكون المعرفي** ويتمثل في معلومات الفرد عن موضوع الاتجـاه أو معتقداته عنه ويتكون من الأفكار والمعتقدات والمفاهيم والإدراك والحجج والبراهين تجاه موضوع الاتجاه.

قياس الاتجاهات :

يهدف قياس الاتجاهات النفسية والاجتماعية إلى معرفة درجات التقييم الإيجابي أو السلبي نحو موضوع ما أكثر من مجرد معرفة تصنيف الناس إلى أن تكون مع ظاهرة اجتماعيـة معينة أو ضدها. وتتفق الدراسـات المهتمـة بقيـاس الاتجاهـات، بغض النظـر عـن موضوعاتها، على خاصية مشتركة وهـي قـدرة المقياس على وضع الناس في استجابة متصلة تمتد من القبول التام (الايجابية) إلى الرفض التـام (السلبية). ويمكـن تصور الاتجاه على أنه خط مستقيم يمتد بين نقطتين إحداهما تمثل

أعلى درجـات القبول والأخرى أعلى درجات الرفض مع احتمالية وجود منطقة محايدة في منتصـف المسافة (الشريجي، 2015).

لقد بدأت حركة القياس النفسي الاجتماعي للاتجاهات منذ بدايات القرن العشرين عندما نشر ثيرستون (Thustone) بحثه المشهور الاتجاهات يمكن قياسـها عـام 1928 مما فتح باب القياس الكمي للاتجاهات ومن طرق قياس االاتجاهات كما بينها العتوم (2018)، وبني جابر(2017) كما يلي:

1- **طرق التقدير الذاتي** المستندة إلى التدريج وتعتبر من أكثر الطرق تقدماً واستخداما نظراً للاعتماد فيها على الاستفتاءات أو الاستبيانات أو التقديرات اللفظية من خلال المقابلة والحصول على الإجابات لعدد كبير من الفقرات مع عدد كبير من الأفراد في وقت وجيز.
2- **ملاحظة الاتجاه** وتتم من خلال ملاحظة المكون السلوكي للاتجاه وتدوين المعلومات للتوصـل إلى فكرة عن اتجاه الفرد؛ إلا إن عملية ملاحظة السلوك الخارجي والحركي للفـرد تتطلب وقتاً طويلاً، وتستدعي تكرار الملاحظة في ظروف مختلفة مثـل الحـكـم علـى الاتجاه النفسي للفرد عن طريق ملاحظة ذهابه إلى الجامعة أو تأدية الصلاة أو ملاحظة الشخص الذي يتردد على نوع معين مـن الأماكن العامة أو ملاحظة الموضوع الذي يهتم به شخص ما عند قراءته للصحف بشكل مستمر.
3- **قياس التعبيرات الانفعالية للفرد** فهي تتمثل في دراسـة ردود الشخص الانفعالية على مجموعـة مـن المؤثرات كالتعرف على ملامح وتعبيرات الوجه وحركـة العيـون والاتصـال البصـري وحركة الأطراف، ولا يصلح هذا الأسلوب للاتجاهات النفسية عنـد مجموعة كبيرة مـن الأفراد، كما يلاحظ أن قياس الاتجاه يعطي معلومات عن المكون الوجداني من الاتجاه إلى حد ما فقط.
4- **الأساليب الاسقاطية** وتعتمد على أدوات ومواقف يعبر فيها الأفراد عن اتجاهاتهم بطرق لا شعورية وعفوية مطلقة ومن هذه الطرق طريقة التداعي الحر فيذكر عددا من الكلمات ويطلب من الشخص ذكر ما يتبادر إلى ذهنه و طريقة الصور الغامضة وتقدم للشخص صورة معبرة عن موفق غامض ويطلـب منه تفسيرها.
5- **طريقة التصنيف** حيث يمكن أن يتدرج في تفضيل أو عدم تفضيل الفرد للآخرين من أعضاء المجموعة. وتستخدم هذه الطريقة في قياس اتجاه الفرد نحو الآخرين أو اتجاه الفـرد نحـو عـدة موضـوعات محددة، ويمكن للباحث بعد ذلك، أن يستنتج مـن تحـليـل نتائج هذا الاختيـار مـدى

التباعد النفسي الاجتماعي بين الفرد والمجموعة، كما يوضحه الاتجاه النفسي للفرد. وهي من أبسط الطرق لقياس الاتجاهات.

6- **طريقة الترتيب** وتعتمد هذه الطريقة على ترتيب الموضوعات والأسماء أوالأشياء حسب ميل الفرد كأن تطلب من مجموعة من طلبة الجامعة ترتيب مجالات القيم الاجتماعية والدينية والسياسية والنظرية والجمالية والاقتصادية حسب أهميتها وإعطاء كل قيمة رقما من (1 إلى 6).

كما يمكن قياس الاتجاهات التي تجعل الفرد يتخذ أساليب سلوكية معينة نحو موضوع تلك الاتجاهات وهذه الأساليب تدفع الفرد إلى أن يتخذ مواقف معينة ذات شحنات إيجابية أو سلبية يعبر عنها إما باللفظ وذلك في إجابته عن سؤال أو تعبيره عنه بصورة تلقائية أو قد يعبر عن رأيه بصورة عملية عن طريق ممارسة السلوك الذي يكشف عن وجود اتجاهات معينة، وبذلك يمكن قياس الاتجاهات طالما أنها تعبير عن حالة متميزة من السلوك وأن أهم المقاييس وأكثرها شيوعا كما ذكر العتوم (2017) والشربجي(2015)، والدارهي(2015) وبني جابر (2017) كما يلي:

1. **طريقة ثيرستون (المقارنة المزدوجة):** : ويتم استخدام هذه الطريقة للتعرف على اتجاهات الأفراد من خلال تقديم زوج من الأفراد أو المواقف والتعرف على أيهما اشد أو أقوى أو أفضل أو أكثر كرها أو شعبية وهكذا. وتتمثل طريقة المقارنة المزدوجة في أن الفرد يقوم بتفضيل اتجاه ما على اتجاه آخر في الموضوع الذي يتم قياسه.على سبيل المثال إذا كنا نريد تحديد اتجاه الفرد نحو شعوب معينه، فإننا نعرض عليه شعبين ليقوم بعملية تفضيل لأحدهما على الآخر وشعبين آخرين يفاضل بينهما، ويلاحظ في هذه الطريقة أنها على الرغم من سهولتها إلا أن صعوبتها فيما قد يتمخض عنها من اعداد كبيرة للغاية من المقارنات المزدوجة التي يقوم بها الفرد.
2. **مقياس بوجاردس (البعد الاجتماعي):** وهو أسلوب قديم يهدف إلى معرفة درجة تقبل أو رفض الأشخاص في مجال العلاقات الاجتماعية أو بين أعضاء الجماعة وقد يتم تدريج هذا التفضيل أو عدمه لمعرفة التباين في الاتجاه. لأغراض محددة في قياس الاتجاهات نحو مختلف الأمم، ويتكون مقياس البعد الاجتماعي من عدد من العبارات المختارة، ليستخرج استجابات ذات دلالة بالنسبة لتقبل جماعة قومية معينة، ووفق هذه الطريقة يطلب من المفحوص ان يبين مشاعره وانطباعاته على أفراد من المجموعة الأخرى التي يعين اتجاهه نحوها.

ويجب الانتباه عند تجهيز مقاييس الاتجاهات واستخدامها إلى عدد من القضايا الهامة ومنها كما ذكر إبراهيم (2014)، ومنها أن تكون عبارات المقياس واضحة وسليمة لغويا، وأن ترتبط بموضوع الاتجاه بشكل مباشر، وأن تتوافق كل عبارة مع الهدف العام للاختيار، وان يتم استخراج دلالات صدق وثبات المقياس بالطرق المعروفة، وأن يتم استخدام أسلوب إجابة واحدة للفقرات (أسلوب التدريج)، بالإضافة الى الانتباه إلى ضرورة قياس جميع مكونات الاتجاه المعرفية والوجدانية والسلوكية.

مراحل تكوين الاتجاهات:

يستند أصحاب وجهة النظر الاجتماعية في تكوين الاتجاهات إلى اشخاص معينين أو أشخاص نثق بهم ويلعب ذلك دورا أساسيا في تكوين الاتجاهات نحو الآراء والأفكار أو مناقشة الأسرة والأصدقاء وغير ذلك. وتلعب الجماعة التي ينتمي إليها الفرد دورا بارزا في تحديد اتجاهه مثل الأسرة والمدرسة ووسائط الإعلام. ويستند أصحاب وجهة النظر التفاعلية إلى مبادئ التربية القائمة على الخبرة المباشرة، ويعتبر هذا المنحنى اكثر وجهات النظر في تكوين الاتجاهات انتشارا وأوسعها استخداما في مجالات التربية والتعليم، وذلك لأنه يستند إلى وجهات النظر السابقة ودمجها معا في إطار المنحنى الإنساني ويمر تكوين الاتجاهات بثلاثة مراحل أساسية كما بينها الختاتنة والنوايسة (2010) كما يلي:

1. **المرحلة الإدراكية أو المعرفية:** يكون الاتجاه في هذه المرحلة ظاهرة إدراكية أو معرفية تتضمن تعرف الفرد بصورة مباشرة على بعض عناصر البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية التي تكون من طبيعة المحتوى العام لطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه ، وهكذا قد يتبلور الاتجاه في نشأته حول أشياء مادية كالبيت الهادئ والمقعد المريح، وحول نوع خاص من الأفراد كالأخوة والأصدقاء، وحول نوع محدد من الجماعات كالأسرة وجماعة النادي وحول بعض القيم الاجتماعية كالنخوة والشرف والتضحية.
2. **مرحلة نمو الميل نحو شيء معين:** وتتميز هذه المرحلة بميل الفرد نحو شيء معين، فمثلا أن أي طعام قد يرضي الجائع، ولكن الفرد يميل إلى بعض الأصناف من الطعام، وقد يميل إلى تناول طعامه على شاطئ البحر، وبمعنى أدق أن هذه المرحلة من نشوء الاتجاه تستند إلى خليط من المنطق الموضوعي والمشاعر والإحساسات الذاتية.

3. **مرحلة الثبوت والاستقرار:** وهو الثبوت والميل على اختلاف أنواعه ودرجاته يستقر ويثبت على شيء ما عندما يتطور إلى اتجاه نفسي، فالثبوت هي المرحلة الأخيرة في تكوين الاتجاه.

طرق تغيير الاتجاهات

يوجد العديد من الطرق والاستراتيجيات والوسائل التي قد تساعد على تغيير الاتجاهات نذكر منها: (ربيع، 2022):

- **تغيير الإطار المرجعي** إن اتجاه الفرد نحو أي موضوع يتوقف على إطاره المرجعي، فالاتجاه لا يتكون من فراغ بل إنه يتأثر بالإطار المرجعي الذي يتضمن المعايير والقيم والمدركات ويؤثر فيه.
- **تغيير الجماعة المرجعية** إذا غير الفرد الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها والتي تعد مصدر اتجاهاته وقيمه ومعاييره وانتمى إلى جماعة جديدة ذات اتجاهات مختلفة فانه مع مضي الوقت يميل إلى تعديل اتجاهاته القديمة وتغييرها.
- **التغيرات في موضوع الاتجاه العام** فإذا حدث تغير في موضوع الاتجاه نفسه وأدرك الفرد ذلك، فان اتجاهه نحوه يتغير فكلما زادت ثقافة وكفاءة العامل أو الطالب يؤدي ذلك إلى تغيير الاتجاهات نحوهما.
- **الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه** إن الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه يتيح للفرد بأن يتعرف جوانب جديدة من الموضوع ويفهمها أو يعيد النظر في فهمه السابق مما يؤدي إلى تغيير اتجاه الفرد نحوه.

المفهوم العام للعمل

تم تعريف العمل على أنه الوسيلة الطبيعية التي نحصل بواسطتها على ما نحتاج اليه في حياتنا المادية والمعنوية كما تم تعريفه على أنه جميع الجهود الجسمية او الذهنية التي يبذلها الانسان العامل في العملية الانتاجية وبمعنى آخر هو كل مجهود بشري ينشا عنه زيادة في المنفعة الاقتصادية وهو ذلك النشاط الذي يهدف إلى انتاج وتقديم السلع والخدمات للإفراد الآخرين وهو نشاط الانسان الارادي المقترن بالجهد لغرض منفعة بشرية غير التسلية واللهو(حرزالله، 2018).

أما بعض علماء النفس عرفوا العمل بأنه سلسلة من الانعكاسات التي تظهر على الجوارح ولها مثير او دافع من داخل النفس الانسانية، وهو ايضا سلوك ظاهري يترجم عن حالات نفسية تتولد عن حاجة طبيعية أو اجتماعية(حرزالله، 2010)

تم تعريف المهنة في قاموس الأعمال على أنها "التقدم والإجراءات التي اتخذها أي شخص طوال حياته، خاصة تلك المتعلقة بذلك الشخص". غالبًا ما تتكون المهنة من الوظائف التي تم شغلها والألقاب المكتسبة والعمل الذي تم إنجازه على مدار فترة زمنية طويلة ، بدلاً من مجرد الإشارة إلى وظيفة واحدة ". ويغطي هذا التعريف للمهنة الحياة المهنية في الغالب. وقد ذكرت بعض الدراسات إلى وجود اختلافات في التعريفات المهنية التي يحددها السياق الثقافي، وأثبتت أن معنى مفهوم المهنة يتأثر ثقافيًا (Eftimie, 2016).

وتم تعريف المهنـة على أنها العمـل الأساسي المعتـاد الـذي يتعاطاه المرء، ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة وحذق. وهي أعمال تجمع أشخاصاً حول أهداف مشتركة يحاولون تحقيقها، وهذا يفرض عليهم أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية. وهي ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها، وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيهـا، وتعمل على نموها أو ذبولها، وتضم مجموعة من الأفراد أعدوا إعداداً عالياً في مؤسسات تعليمية متخصصة، لممارسة الأعمال التي تفرضها المهنة (البشري، 2011).

ويعد العمل المهني إحدى محركات التنمية الاقتصادية، وأهم الركائز الأساسية لتشغيل الأيدي العاملة في سوق العمل الأردني، لذا يجب العمل على تأهيل وتطوير هذا القطاع بما يناسب التقدم العلمي والتكنولوجي في الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية، مع التركيز على مفهوم ضمان جودة التعليم والتدريب المهني وجودة مخرجاته، والعمل على رفع مستوى خريجيه وتأهيلهم وفقا لمعايير سوق العمل الأردني (مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني، 2015)

الاتجاه نحو العمل المهني

عرف الاتجاه نحو العمل بأنه "نزعة نفسية يتم التعبير عنها من خلال تقييم كيان معين بدرجة معينة من الإحسان أو الاستياء". وهي تقييمات لوظيفة الفرد وتعبر عن مشاعره تجاه وظيفته ومعتقداته وتعلقه بوظيفته. يشمل هذا التعريف كلاً من المكونات المعرفية والعاطفية لهذه التقييمات مع

الاعتراف بأن هذه الجوانب المعرفية والعاطفية لا يجب أن تكون متطابقة تمامًا مع بعضها البعض (Schleicher et al. 2004).

ولا يجب أن تكون مواقف الفرد تجاه عمل الفرد متشابهة مع مواقف الفرد تجاه صاحب العمل، وهذه غالبًا ما تتباعد. علاوة على ذلك ، يوجد داخل كل من هذه الأهداف أهداف أكثر تحديدًا تكون حدودها غامضة بالضرورة. (Harrison et al. 2006، Parsons & Hulin 1982).

يحتل العمل مكانة مهمة في حياة الإنسان فالعمل يحدد المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد ومن الناس من يميل إلى اختيار بعض المهن عن غيرها كما أن التقدير الاجتماعي من الدوافع الهامة في اختيار المهنة فالبعض يفضل الوظيفة الحكومية لأنها ترتبط بالمركز الاجتماعي والاقتصادي والتقدير الاجتماعي وينفر من الحرف اليدوية ذات العائد الاقتصادي الوفير كما أن الاتجاه السلبي للموظف نحو العمل يؤدي بالموظف إلى ترك العمل بمعنى أن يترك الفرد عمله مكرها أو مختارا ويبدأ في البحث عن عمل جديد وما يصاحب ذلك من متاعب مثل البطالة وكثرة التغيب عن العمل بعذر وبدون عذر وارتباك العمل وتعطله (الدارهي، 2015).

إن معرفة اتجاهات الموظف تجاه عمله من الأمور الهامة فاختيار الشخص مهنة لا تثير اهتمامه أو حماسه ولا تتناسب مع ميوله وقدراته. وإن ذلك يؤدي إلى أضرار وخيمة العاقبة أهمها: الشعور بالنقص والضيق والتوتر النفسي. شرود الذهن والإهمال والتورط في الحوادث في المؤسسة التي يعمل بها. ويتمثل الاتجاه نحو العمل بالأفعال والمواقف السلوكية للموظفين تجاه عملهم. وتعتبر مواقف العمل الإيجابية نواة رأس المال البشري الذي تسعى الشركات إلى تطويرها في موظفيها. بقدر ما يتعلق الأمر بالمنظمة ، وتنعكس الاتجاهات الإيجابية بالتحديد والولاء والمشاركة التي يشعر بها الموظفين تجاه منظمتهم أو عملهم ، واستعدادهم لإظهار سلوكيات إيجابية طواعية لمنظمتهم (Liang, Kao, Tu, Chin, & Chung, 2013)

كما أن الاتجاه الإيجابي نحو العمل يصاحبه أداء وظيفي أفضل وتعتبر مواقف العمل الإيجابية للموظفين ضرورة لمؤسسات العمل المختلفة. وتم تفسير تشكل الاتجاهات الإيجابية للموظفين نحو عملهم أما من رابطة نفسية للموظفين بمؤسسة العمل؛ حيث يكون الموظفون راضين عن وظائفهم ، فإنهم يتخذون اتجاهًا إيجابيًا نحو مكان العمل وبالتالي يستجيبون بالتزام متزايد تجاه شركتهم كما يعد الارتباط العاطفي بمؤسسة العمل والتعرف عليها والمشاركة فيها ويعتبر الانتماء والولاء للمنظمة

ووحدة ومشاركة الموظفين من أهداف وأغراض وواجبات المنظمة ومن الأمور التي تعزز الاتجاهات الإيجابية نحو العمل(Mulki et al.2008).

كما يعبر الاتجاه الإيجابي نحو العمل عن الارتباط العاطفي بمؤسسة العمل والتعرف عليها والمشاركة فيها ويعتبر الانتماء والولاء للمنظمة ووحدة ومشاركة الموظفين في أهداف وأغراض وواجبات المنظم ولعل أهمية التعرف على اتجاهات الفرد وكيفية تقديرها ينبع من تلك العلاقة العضوية بين اتجاهات الفرد وسلوكياته، تلك العلاقة التي ينبغي أن تؤخذ دائماً في الاعتبار إذا أراد الباحث التنبؤ بسلوك الأفراد في المواقف الاجتماعية، أو عندما يريد أن يتكهن بمدى وزمن التغير الاجتماعي المنتظر أن يحدث في مجال التفاعل في أي جماعة من الجماعات (إبراهيم، 2014).

ثانياً: الانتماء المهني Occupational affiliation

يعد الانتماء المهني من أهم القيم التي يحرص المجتمع بمختلف مؤسساته على غرسها في نفوس أبنائه، لما له من أهمية كبيرة تعود على أفراده العاملون والمؤسسات التي يعملون بها والمجتمع ككل.

ويشير مفهوم الانتماء في اللغة على الاندماج، أوالالتزام، أو الرغبة، أو القبول، أو الاستعداد والمحبة، وكان لعلماء الاجتماع السبق في البحث في هذا المجال وذلك لنظرتهم إلى الإنسان بأنه كائن اجتماعي، يعيش مع الآخرين وتربطه بهم علاقات تشعره بالثقة والمسؤولية تجاههم وتشعره بالانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه كما قد يعود بدء اهتمام الباحثين بالانتماء المهني ابتداء من نهاية الستينات وأوائل السبعينات، ويعد زكان بورتر ورفاقه من أهم الباحثين الذين اهتموا بتوضيح وتحديد ماهية الانتماء المهني، حيث ركزوا على أن الفرد الذي يبدي انتماءه للمؤسسة التي يعمل بها تظهر لدية حالة من الانسجام والتفاعل مع العاملين بها، كما وقد أشاروا إلى صفات محددة لها أثر في تحديد منظمته انتماء الفرد المهني ومنها اعتقاد قوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها واستعدادها لبذل أقصى جهود ممكنة نيابة عن التنظيم (أبو الرب والصباح، 2010).

ويشير أصل كلمة الانتماء لغة من الفعل نمي ويقال نميته إلى أبيه أي نسبته إليه، وانتمى فلان إلى فلان اذا ارتفع إليه نسبه ويقال أيضا نميت الشيء على الشيء إذا رفعته إليه. (ابن منظور، 1978)

وتم تعريف الانتماء المهني بعدة تعريفات منها من عرفه بأنه رغبة قوية من الفرد بالاستمرار والبقاء في عضويته في المنظمة. وهو عبارة عن الانسجام والإحساس الإيجابي المتكون عند الموظف إزاء منظمته والالتزام بقيمها والإخلاص لأهدافها، والارتباط بها، والحرص على عدم تركها والبقاء فيها والتفاعل بين أهدافه وأهدافها. ويتمثل في حب الموظف للمؤسسة التي يعمل بها وعدم رغبته في التخلي عنها وذلك لما تقدمه من امتيازات له (أبو الرب والصباح، 2010).

كما يعرف الانتماء المهني بأنه عبارة عن الانسجام، والاحساس الايجابي الذي يتكون لدى الموظف إزاء مهنته، والالتزام بقيمها والاخلاص لأهدافها، والارتباط معها، والحرص على عدم تركها، والبقاء فيها، من خلال بذل الجهد، والافتخار بمآثرها، وتحقيق التوافق والتفاعل بين أهدافه وأهدافها. ويعتبر الانتماء من الحاجات الاساسية التي تدفع الانسان باتجاه ترضى عنه المجموعة التي

يرغب ذلك الفرد بالانتماء لها، وهو بمثابة استثمار متبادل ما بين الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها، بما يترتب على الفرد من سلوك يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه، رغبة منه في اعطاء جزء من وقته وجهده من أجل الاسهام في نجاح، واستمرار المؤسسة، والاستعداد لبذل مجهود أكبر، والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية (عياد، 2010).

وتم تعريف الانتماء بأنه شعور الفرد أنه جزءًا من مؤسسته، ينتمي إليها، وكأنه ممثل لها، فيلتزم بقيمها ويخلص لأهدافها، فيشعر بالاطمئنان والفخر والرضا المتبادل بينه وبينها، واعتبار كل ميزة للجماعة هي ميزته الخاصة، مما يجعل الفرد في ميل دائم للتفاني في عمله، فينطلق بهمة عالية للعمل والإنجاز (عبد العال، 2015).

وهو الحالة التي يتمثل الفرد فيها بقيم المنظمة وأهدافها ويرغب في المحافظة على عضويته فيها وتسهيل تحقيقه لأهدافه بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة منها (سلامة، 2003).

ويعرفه (أبو حسنين، 2017) بأنه ضابط داخلي يلزم صاحبه باحترام قيم ومبادئ مهنته، ويجبره على إنجاز المهمات الموكلة إليه على أتم وجه، لتحقيق النجاح لهذه المهنة والسمو بها وفي نفس الوقت يدعم صاحبه بالراحة النفسية، ويشعره بمكانته وأهميته.

أهمية الانتماء المهني:

يعد الانتماء المهني عنصراً هامًا يربط بين الأفراد العاملين والمنظمة التي يعملون بها، ولاسيما في الأوقات التي لا تستطيع تلك المنظمات تقديم حوافز ملاءمة لدفع الافراد العاملين للعمل، وتحقيق أعلى وأكبر مستوى من الإنجاز والدقة بالعمل، وهو من العوامل التي تسهم في التنبؤ بفاعلية المنظمة، ومدى استمرارية وبقاء العاملين فيها، كما ويعد الانتماء المهني من الأمور الهامه التي تشغل الإدارات، وذلك لكونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة وتمكنها من الاستمراية والبقاء، وانطلاقا من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات بغرض تحفيزة وزيادة درجات ولائه بأهدافها وقيمها، فولاء الأفراد لمنظماتهم عامل مهم في ضمان نجاح المنظمات، تطورها وزيادة انتاجها (كنعان، 2010).

ويعتبر الانتماء المهني من أجزاء الانتماء الاجتماعي العام المتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وما يحويه من أفراد ومنظمات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم. فهو الحالة التي يتمثل الفرد فيها بقيم المنظمة وأهدافها ويرغب في المحافظة على عضويته فيها، وهو

ظاهرة نفسية كغيره من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة وتنمو داخل الفرد، ويمكن الإحساس به من خلال آثاره ونتائجه، وهو شرط للجماعة العاملة معا في عمل واحد مشترك والتي يرتبط أفرادها فيما بينهم بمجموعة من الأغراض المحددة الواضحة بحيث يشعر الأفراد داخل هذه الجماعة بأهمية هذه الأعراض وانسجامها وتكاملها وتوافقها مع أغراضه الخاصة، وعلى هذا الأساس فان القدرة على الانجاز والإبداع تكون نتيجة حتمية (احمد، 2020).

وقد بين الباحثون عددا من النقاط التي تدل على أهمية الانتماء، أهمها أنه مصطلح يشير لمدى الترابط بين المؤسسة والأفراد العاملين بها ، لاسيما أن كانت المؤسسات في مرحلة حرجة لا تستطيع تقديم حوافز ملائمة تعين العاملين على تحقيق أعلى مستويات الإنجاز، وقياس مدى فاعلية المؤسسة من خلال تقدير انتماء العاملين مهنيا لها. يساهم الانتماء المهني على تخفيف ظاهرة الغياب الاختياري، والذي يتضمن إيجاد أعذار، كما ويدفع الانتماء المهني للعاملين لاحترام ثقافة المؤسسات وأخلاقيات المهنة مما يؤثر إيجابيا على سيرة المؤسسة في المجتمع المحلي وفي حال فتور شعور الانتماء لدى العاملين فانه يتسبب في مشكلات جمة اجتماعيا واقتصاديا وسياسية، ويبدو ذلك جليا في سلوك الأفراد في المجتمع وتظهر اضطرابات في المؤسسات كاللامبالاة في العمل والسرقة والتخريب (الطيرة، 2018).

خصائص الانتماء المهني:

يعتبر بورتر Porter من أهم الباحثين الذين اهتموا بتوضيح وتحديد ماهية الانتماء التنظيمي ، وقد ركزوا على أن الفرد الذي يبدي انتماء للتنظيم الذي يعمل به تظهر لديه حالة من الانسجام والتفاعل مع منظمته والعاملين بها، وأشاروا إلى صفات محددة لها أثر في تحيد انتماء الفرد التنظيمي ومن هذه الصفات، الاعتقاد القوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها. والاستعداد لبذل أقصى جهود ممكنة نيابة عن التنظيم. والرغبة في الاستمرار بالبقاء في عضويته في المنظمة. وهو حصيلة تفاعل العديد من العوامل الانسانية والتنظيمية والظواهر الإدارية داخل المنظمة. ويتأثر الانتماء المهني بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل. كما يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها (الحايك والعاجز وخلف الله، 2018).

ويتميز الانتماء المهني بأنه اتجاه مرتبط بحاجة يعبر من خلالها الفرد عن نفسه لكونه جزءاً من المؤسسة الملتزم بقيمها وأهدافها ويتميز بالإيمان بالمؤسسة وأهدافها وقيمها والرغبة في بذل الجهد لصالح المؤسسة. كما أن الانتماء المهني يشير لمدى استعداد الفرد لبذل اقصى جهد ممكن لصالح مؤسسته ورغبته في البقاء بها. ويعبر عن الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي، لإضفاء الحيوية على المؤسسة (أبو جراد، 2015).

للانتماء الوظيفي عدد من الخصائص أنه يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة ورغبته الشديدة في البقاء فيها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها. ويشير الانتماء الوظيفي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المؤسسة بالحيوية والنشاط (منوبة، 2013)

الحاجات التي تعمل على زيادة الانتماء المهني لدى الموظفين:

ومن الحاجات التي تعمل على زيادة الانتماء المهني لدى الموظفين الاهتمام بتحسين المناخ الوظيفي ويشير إلى تحسين مجموعة من الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات والاستقرار النسبي، يفهمها العاملون ويدركونها فتنعكس على قيمهم واتجاهاتهم، وبالتالي على سلوكهم. والمساعدة في إشباع الحاجات الانسانية للعاملين في التنظيم لإن الفرد منذ التحاقه بعمله يرتبط بالتزام نفسي وآخر اقتصادي مع المنظمة التي يعمل فيها،كما أنه يريد أيضاً الأمن، المكانة والتقدير، والاحترام، من منظمته حتى يتحقق لها ما تريده من انتماء واخلاص من قبل الأفراد، فإذا حققت المنظمة الناحية المادية لأفرادها دونما نظر إلى تحقيق الالتزام النفسي لدى العاملين، فسيبدأ العاملون بالبحث عن فرص عمل لترك أعمالهم إلى منظمات أخرى تعمل على تحقيق التوازن في الشقين المادي والنفسي. كما أن زيادة إشراك العاملين في التنظيم يعمل على زيادة الانتماء المهني للموظفين، فقد تبين أن إشراك العاملين في التنظيم يزيد من درجة الانتماء المهني لديهم (كنعان، 2014)

وترى كردي (2011) أن الشعور بالانتماء حاجة ملحة تعين الشخص على الحفاظ على توافق نفسي وصحة نفسية، كما انه يعد حاجة ملحة لبناء مجتمع متماسك ومنتج فبدونه لن يتمكن الأفراد من الإخلاص في بناء مجتمعاتهم أو الشعور بالأمان والاستقرار على أرضها.

أبعاد الانتماء المهني:

يتكون الانتماء المهني من عدد من الأبعاد التي تزيد من الانتماء لدى الموظفين وغيرهم، وهذا ما أشارت إليه الأدبيات أن الانتماء المهني له خصائص مترابطة، لكونه حالة نفسية تظهر العلاقة بين العاملين والمؤسسة بما يمتلك من خاصية التأثير على إدارة العامل إزاء بقائه في المؤسسة أو تركه لها ،ومن أبعاد الانتماء المهني على النحو التالي وفق ما ذكر سلامة(2003)، وعبدالعال(2015):

1. **سلوك الدعم**: يجب على المدير إثارة دافعية الموظفين للعمل وذلك لكونه قدوة لهم في العمل ، وإظهاره اهتماما حقيقيا لصالح العمل، وعليه أن يشعرهم بأهمية الانتماء لكونه ظاهرة جماعية كما هو ظاهرية فردية وان الاستقلالية المهنية وحرية التصرف تعتبر جزءا هاما من مهام التعليم والتعلم ومساهمتها في زيادة انتماء المعلم لمكان عمله.
2. **سلوك التوجيه والتخويل:** سلوك يظهر قدرة المدير على توجيه الموظفين وتخويلهم القيام بالمهام مع بقائه نسبيا مستقل عن المرؤوسين في المراكز العليا، ولكي يكون هناك دافع للعمل، يجب أن يكون لدى المعلمين معرفة بمدى نجاح جهودهم، فمن دون معرفة مدى نجاح عملهم لن يكون هناك سببا أن يهنئ العاملون أنفسهم، ومن خلال توزيع المهام يمكن الحصول على التغذية الراجعة بشكل مباشر من العمل نفسه أو من خلال تقييم الآخرين عمله.
3. **سلوك الدعم والسيطرة:** بمقدور الموظفين في مؤسسة العمل تحمل مسؤولية واتجاه وأهداف المؤسسة والسعي لتحقيقها اذا كانت ظروف العمل مشجعة على هذا السلوك.
4. **سلوك مراعاة حقوق ومشاعر الآخرين**: وهو سلوك ودي قائم على الانفتاح في علاقة المرؤوس مع المرؤوسين إذ يبدو زميلا لهم، ومبديا اهتماما حقيقيا بهذه العلاقة معهم، ومن خلال تشجيعهم على تقوية العلاقات التعاونية والمشاركة في طرح الأفكار و معاملتهم بالتساوي.

دلائل وجود الانتماء للمهنة

بينت دراسة عبد العال (2015)، أن هناك مجموعة من العناصر التي تدل على وجود الانتماء المهني ومنها:

- **مستوى التعليم:** وقد يتناسب طرديا أو عكسيا فأحيانا يكون ارتفاع المستوى التعليمي حافزا لترك الموظف لعمله رغبة في الحصول على فرصة عمل افضل بسبب ارتفاع مستواه العلمي،

عندها يكون التناسب عكسيا، أما عندما تكون طبيعة العمل متناسبا مع قدراته فان ذلك يعزز من انتمائه وتكون العلاقة طردية

- **الشعور بالانتماء لجهة العمل والاعتزاز بها:** من خلال قيام الموظف الذي ينتمي لجهة عمله دائما بذكر المحاسن لها ويخفي عيوبها إن وجدت.
- **المشاركة الإيجابية في التطوير:** ويكون ذلك من خلال تزويد المؤسسة بالاقتراحات والأفكار الإبداعية الهادفة لزيادة فعالية العمل وتحسين الأداء مما يساهم بشكل واضح في تطوير عمل المؤسسة.
- **تجنب إهدار وقت العمل:** يعني التزام الموظف بوقت عمله والاستفادة من الوقت بما يفيد المؤسسة.

كما تنقسم العوامل المؤثرة في الانتماء الوظيفي إلى نوعين من العوامل وهي العوامل الخاصة بإدارة المؤسسة، ومنها مزيج الحوافز المقدمة للعاملين والخصائص الوظيفية، والعدالة التنظيمية بجانبيها عدالة الإجراءات، وعدالة التوزيع، وكذلك الدعم الإداري الجيد، التدريب، التفويض، والعلاقات الشخصية الجيدة بالزملاء، إضافة إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تعتبر ومن أهم الادوات المستخدمة في تكوين الحفاظ على انتماء واتجاهات العاملين نحو العمل التدريب المستمر، والتحسينات المستمرة في بيئة العمل، وفهم الإدارة لاحتياجات العاملين. شعور العاملين بالأمان الوظيفي، قدرة المديرين على الاتصال، والتشجيع المستمر للعاملين وعوامل خاصة بذات العامل: من تلك العوامل الشخصية: عمر العامل، المستوى التعليمي، الحاجة للإنجاز، ومدة الخدمة بالوظيفة أو المؤسسة، الرضا عن العلاقات في العمل، والتوقعات الإيجابية المستقبلية من أداء الوظيفة، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء وسنوات الخدمة، والذكاء الوجداني لدى العامل (رضوان، 2012).

مراحل تكون الانتماء المهني:

تمر مراحل تكون الانتماء المهني وتطوره كما بينها العورتاني (2003)، وعبدالعال(2015) على النحو التالي:

- **مرحلة التجربة والإعداد:** وتبدأ هذه المرحلة بعد التعيين وتستمر من تاريخ التحاق الفرد بعمله وتعتبر هذه المرحلة مرحلة تجريبية يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والاختيار، ويميل الفرد في هذه المرحلة للحصول على الرضا من المؤسسة التي يعمل بها فيبذل اقصى

جهد لديه ليبرز إبداعه في العمل ويكون محطا للأنظار، وهناك خبرات تظهر ضمن هذه المرحلة كتضارب الولاء ووضوح الدور وتحديات العمل وفهم التوقعات.

- **مرحلة العمل والإنجاز:** وهي الفترة التالية لمرحلة التجريب وتمتد من عامين لأربع أعوام، يسعى الفرد خلالها لإثبات ذاته من خلال عمله والتأكيد على الإنجاز الذي حققه، وتتميز هذه المرحلة بظهور قيم الانتماء للعمل، والتأكيد على ما حققه الفرد من إنجاز وذلك تخوفا من العجز والنقص.
- **مرحلة الثقة بالعمل والانتماء له:** وتبدا هذه المرحلة بعد خمسة أعوام من التحاق الفرد في عمله، ويبدا فيها بترسيخ اتجاهات انتمائه نحو المؤسسة فتصبح متينة وشديدة الوثاق فيشعر حينها الفرد بالعمل دون كلل لصالح المؤسسة ليعلوا بها ومعها، وتذوب المصالح الشخصية لديه وذلك لشدة إخلاصه لمؤسسته التي يعمل بها وهذه المرحلة ينتقل بها الانتماء من مرحلة التكوين إلى النضوج ويحسن القول أن هذه المرحلة ليست ثابته بأعوام وفترات زمنية نظرا لوجود فروق فردية بين الموظفين ووجود بعض المتغيرات المؤثرة على الانتماء المهني كالرضا الوظيفي وتوفر الثقافة التنظيمية، وقد يتم تحقيق هذه المرحلة في فترة لا تتجاوز عامين وقد تتفوق بذلك على من لديهم خبرة طويلة.

أسس تحقيق الانتماء الوظيفي داخل المؤسسة:

توجد مجموعة من الأسس لتحقيق الانتماء، وتتمثل هذه الأسس في أن تكون الثقافة التي ينتمي إليها الفرد محققة لحاجاته ويجد فيها راحة نفسية عندما يندمج مع جماعته ويتفق معها في المعايير والقيم ويشعر بالرضا عند القيام بعمل من الأعمال وتقابله الجماعة بالقبول والاستحسان. وأن يكون لدى الفرد استعداد تام للقيام بدوره كعضو في الجماعة، مع ضرورة وجود خبرة مع الجماعة لمعرفة معاييرها وقيمها لحصول الفرد على ثقة يحصل عليها نتيجة للقيام بدوره في المجتمع. ويتكون الانتماء في جزء كبير منه من الاعتقاد بأن الفرد له مكانته في العالم الواقعي، والجماعة المتناسقة المترابطة هي التي يكون لدى أفرادها إحساسا قويا بالانتماء إليها (العوفي، 2019)

سلطة العقبة الاقتصادية الخاصة

تعد منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة محور عالمي، تلتقي فيها قارات ثلاثة وتشكل محطة عالمية للمستثمرين والسياح على حد سواء. تقع المنطقة على خليج العقبة الذي يصبّ في البحر الأحمر، وتمتدّ إلى حدود إسرائيل والمملكة العربية السعودية وتلامس مياه مصر الإقليمية فتشكل منفذاً استراتيجياً شاملاً للأسواق الإقليمية والدولية و تعظم الفرص الأعمال بجميع قطاعاتها وتوفر مستوى حياة متطور.

تتميز سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة بدور رائد على الصعيد الإداري والحكومي في المملكة الأردنية الهاشمية، وتطبق مبدأ الحاكمية الرشيدة مبني على أساس الشفافية والفعالية في عملية اتخاذ القرار. تبرز السلطة كمؤسسةً مستقلة تعنى بتنمية منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة بكل جوانبها وإدارتها وتوفر خدمات متكاملة للمستثمرين والشركات المسجلة. تدار السلطة من قبل مجلس مفوضين مكوّن من ستة أعضاء يترأسه رئيس مجلس المفوضين، كل منهم مسؤول عن تنظيم وإدارة النشاطات التشريعية والقانونية والتنظيمية التي تتم في المنطقة، حيث تمثل السلطة حقاً أول نموذج للامركزية في الأردن. سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة رمز التجدد، تلتزم بضمان الشفافية من خلال قوانينها وأنظمتها الحديثة والفاعلة.

ومن الأدوار المناطة بسلطة منطقة الاقتصادية الخاصة تحفيز وتعزيز النشاط الاقتصادي في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، والارتقاء بالمستوى المعيشي ضمن إطار من التنمية المستدامة لدعم الاقتصاد الوطني للمملكة.

كما ويبلغ عدد العاملين (2000) موظفاً وموظفه تقريبا، وتشتمل السلطة على الوظائف الإدارية والفنية. والعاملين به يحصلون على العديد من الميزات الوظيفية من رواتب مرتفعة نوعاً ما، ضمان اجتماعي وتأمين صحي من الدرجة الأولى.

الدراسات السابقة

بعد مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة، تبين أن الدراسات التي تتعلق بدراسة الاتجاه نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة قليلة، فقد اهتمت غالبية الدراسات بالتعرف على اتجاهات الموظفين نحو العمل والوظيفة في قطاعات مختلفة وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من هذه الدراسات ذات العلاقة غير المباشرة بدراستها، وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم:

أولا: الدراسات التي تناولت الاتجاهات نحو العمل المهني:

أجرى زاميت واخرون (Zammitti, et al , 2022) دراسة هدفت إلى تحليل دور الاتجاه الإيجابي نحو العمل الذكي في المشاركة في العمل، وعلى الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، وتكونت العينة من 342 عاملاً (115 ذكرًا و 227 أنثى) في مؤسسات خاصة وعامة في ايطاليا، تتراوح أعمارهم بين 24 و 66 عامًا. وأظهرت النتائج أن الاتجاه الإيجابي تجاه العمل الذكي، إلى جانب الانخراط في العمل كوسيط، يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة.

أجرى الحكيم واخرون (Al Hakim, et al, 2022) دراسة هدفت إلى تحديد وتحليل المعرفة الإدارية، واتجاهات الموظفين، والانضباط بالعمل، وتكونت العينة من العاملين الميدانيين وبلغ مجموعهم 98 عاملاً في إندونيسيا، وأظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من تحليل البيانات لهذه الدراسة أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للمعرفة الإدارية بالسلامة والصحة المهنية واتجاهات الموظفين، وانضباطهم بالعمل. كما أظهرت النتائج أن المعرفة الإدارية حول إدارة السلامة والصحة المهنية يمكن أن تحدث تأثيرًا جيدًا في تنفيذ انضباط العمل، بالإضافة إلى تحسين اتجاهات الموظفين تجاه تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية بشكل كبير في الشركة.

أجرى ابون واخرون (Abun, at al,2021) دراسة هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير اتجاهات العاملين تجاه بيئة العمل والعمل نحو الاكتفاء الذاتي للعمل في كلية لاواج- الفيلبين. وتكونت العينة من جميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين من الكليتين كمستجيبين. وأظهرت النتائج أن الاتجاه المعرفي للموظفين تجاه العمل مرتفع ولكن اتجاههم نحو بيئة العمل في مستوى متوسط. وأن كلاهما مرتبط بالكفاءة الذاتية للعمل للموظفين.

أجرى تونا وساهين (Tuna, & Sahin, 2021) دراسة هدفت إلى تحديد تأثير اتجاهات الممرضات نحو العمل على التزامهم المهني. وتكونت العينة من (293) ممرضة يعملون في وحدات مختلفة في مستشفى عام في تركيا. وأظهرت النتائج درجات عالية على كل من مقياس الالتزام المهني العام ومقياس اتجاه العمل والمقاييس الفرعية الخاصة بهم. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجمالي المقياس ومقاييسه الفرعية ناتجة بشكل خاص عن متغيرات الخبرة المهنية والوظيفة ومستوى الدخل وحالة اختيار المهنة عن طيب خاطر فالممرضات وجدوا أن مستوى دخلهم كافٍ واختاروا المهنة بإرادتهم ولديهم التزام مهني أعلى ومواقف تجاه العمل. بالإضافة إلى ذلك ، تم العثور على ارتباط كبير بين الالتزام المهني للممرضات واتجاههم نحو العمل.

أجرى جاسكيتي واخرون (Jaskyte, at al, 2020) دراسة هدفت إلى تقييم العلاقات بين اتجاهات الموظفين وقيمهم تجاه الإبداع وبيئة العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي الخدمة الإنسانية في الولايات المتحدة وليتوانيا. وأظهرت النتائج أن العينة الليتوانية، كان الإبداع كقيمة عمل مرتبطًا بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي، كانت هذه العلاقة سلبية وغير مهمة في العينة الأمريكية. كما أظهرت النتائج أن بيئة العمل مؤشرا هاما على الرضا الوظيفي في كلا البلدين. وأنه لا يوجد علاقة معنوية بين الإبداع كقيمة للعمل وبيئة العمل على الرضا الوظيفي.

أجرى عبده والقرني (2018) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة قلق المستقبل وعلاقته بالاتجاه نحو العمل لدي عينة من طلاب الجامعة تكونت من (200) طالبا من طلاب كلية العلوم والآداب ببلقرن في السعودية، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في الاتجاه نحو العمل تبعا لمتغير التخصص، والعمر، والسنة الدراسية، والمعدل التراكمي، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي قلق المستقبل في الاتجاه نحو العمل لصالح منخفضي قلق المستقبل.

أجرى بولجن وشاهين (Bolgün, & Şahin, 2018) دراسة هدفت إلى التعرف على التصورات والاتجاهات العامة حول مهنة الخدمة الاجتماعية. وتكونت العينة من (500) فرد أعمارهم فوق 18 في تركيا، وأظهرت النتائج أن أكثر من نصف المشاركين لم يسمعوا عن مهنة العمل الاجتماعي من قبل. وأن المجالات التقليدية مثل حماية الطفل ورعاية المسنين هي أكثر مجالات العمل شهرة. وأظهر المشاركون عمومًا موقفًا إيجابيًا تجاه المهنة.

أجرى جوارنة (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات طلاب الصف العاشر الأساسي في منطقة المزار الشمالي تجاه العمل المهني، وتم استخدام مقياس الاتجاهات المكون من (46) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب الصف العاشر الأساسي في مديرية تربية "شمال المزار" في الأردن وعددهم الإجمالي (1061) طالباً، وأظهرت النتائج أن اتجاهات الطلاب نحو العمل المهني في مجالات "الاهتمام بالعمل المهني والتمتع به" و "تقدير قيمة وأهمية العمل المهني" وأن المقياس ككل يقع في فئة "الحيادية"، في حين أن مواقف الطلاب تقع في الفئة "السلبية" في مجال "طبيعة العمل المهني". كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلاب تعزى إلى "الجنس" فيما يتعلق بمجالات "الاهتمام بالعمل المهني والتمتع به" و "طبيعة العمل المهني" والمقياس ككل. من ناحية أخرى أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الطلاب في مجال "تقدير قيمة وأهمية العمل المهني" تعزى إلى الجنس لصالح مجموعة الطالبات.

ثانيًا: الدراسات التي تناولت الانتماء للمهنة:

أجرى منصور وأحمد وعياد (2022) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية في المحافظات الجنوبية لفلسطين، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظات فلسطين الجنوبية في العام الدراسي 2009/ 2010 والبالغ عددهم (129) بواقع (50) ذكور و(79) إناث، واظهرت نتائج الدراسة بلوغ مستوى الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية 87.94% وهي نسبة مرتفعة جدا.

أجرى عرابي، وإسماعيل، ومطر (2021) دراسة هدفت إلى وضع تصور مقترح يمكن من خلاله مواجهة مشكلات تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية، وتكونت العينة (9) من مديري ومعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بالإدارات التعليمية التي تم اختيارها بمحافظة الدقهلية، وأظهرت النتائج المعوقات المرتبطة بالمعلمين والتي تحول دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي واتفاق عينة الدراسة بدرجة كبيرة على وجود معوقات مرتبطة بالمعلمين تقف حجر عثرة دون تحقيق الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

أجرت أحمد (2020) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى فعالية البرامج الطلابية في تنمية الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي في جامعة اسوان في مصر، وتكونت عينة الدراسة من 160 طال وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فعالية البرامج الطلابية في تنمية الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي كما يحددها الشباب الجامعي والمسؤولين مرتفعة، وأن مستوى أبعاد تنمية الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي ككل كما يحددها الشباب الجامعي والمسؤولين مرتفعة أي أن للجامعة دور في تنمية الانتماء لدى الطلاب من خلال البرامج والانشطة المختلفة.

اجرت العوفي (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على القيادة التحويلية لقائدات المدارس وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات، وتكونت العينة من (247) معلمة من المدارس الثانوية الحكومية في مدينة جدة. وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة التحويلية لقائدات المدارس (التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الاعتبارات الفردية، الاستثارة الفكرية، الدرجة الكلية) والانتماء المهني لدى المعلمات (الولاء المهني، الاستمرار بالعمل، الالتزام المهني، الدرجة الكلية).

أجرى العنزي وببهاني (2019) دراسة هدفت إلى الكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت حول دور عمادة كلية التربية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت وعلاقتها برضاهم المهني، وتكونت عينة الدراسة من (42) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج أن تصورات أفراد عينة الدراسة حول مساهمة عمادة كلية التربية في تحقيق عوامل الانتماء المهني بدرجة متوسطة. وارتفاع درجة الرضا المهني لأعضاء التدريس بكلية التربية؛ وأنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين تصورات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة حول عوامل الانتماء المهني والرضا المهني تعزي لجميع متغيرات الدراسة؛ كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة وكبيرة ودالة إحصائيا بين دور عمادة كلية التربية في تحقيقها لعوامل الانتماء المهني لعضو هيئة وعلاقتها برضاهم المهني.

أجرت حرز الله (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم في فلسطين، تكونت عينة الدراسة من (375) كانت مقسمة الى (309) معلم و (66) مدير. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس مرتفعا، كما أن مستوى الانتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية مرتفعا، ووجود تأثير لمتغير الجنس على

مستوى التنظيم الذاتي لدى مداره المدارس الثانوية الحكومية، وعدم وجود تـاثير للمتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر والمديرية). كما وأظهرت تـأثير لمتغيـر الجنس والعمر في مستوى الانتماء المهني لدى معلمي المدراس الثانوية الحكومية، ولا يوجد تأثير للمتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمديرية) في مستوى الانتماء المهني لـدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية.

وأجرت (النجار2018) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة مـديـري مـدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة الخادمة وعلاقتها بالانتماء المهني لدى معلميهم في قطاع غزة، وبلغ حجم العينة (760) معلما ومعلمة تم اختيارها بالطريقـة العشوائية الطبقية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدوليـة بمحافظات غزة للقيادة الخادمة جاءت بدرجة كبيرة بـوزن نسـبي(83.20%)، وان مسـتوى الانتماء المهني للمعلمين جاء بدرجة كبيرة جداً بوزن نسبي(88.80%) وانه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة الخادمة ولمستوى الانتماء المهني لدى معلميهم تعـزى لمتغير الجنس لصالح الاناث وفروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصـالح سـنوات الخدمـة الاكثر، بينما لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي وفق متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغـوث الدوليـة للقيادة الخادمة ومتوسطات تقديرهم لمستوى الانتماء المهني لديهم.

أجرت الحايك والعاجز وخلف الله (2018) دراسة هدفت إلى التعرف إلى واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال بمحافظات غزة وعلاقته بالانتماء للمهنة، وتكون مجتمع الدراسة من (3874) مربية بمحافظات غزة، وقد وتمثلت العينة بـ (310) فرد من مجتمع الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستوى الانتماء المهني لدى المربيـات جـاء بدرجة كبيرة، حيث كان الوزن النسبي لـه (85.2%) وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(α=0.05) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للانتماء للمهنة تعزى للمتغيرات التالية : (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية).

أجرى أبو حسنين(2017) دراسة هدفت إلى التعـرف على درجـة ممارسـة مـديـري مـدارس وكالة الغوث الدوليـة بمحافظات غزة للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بالانتماء المهني لمعلميهم، وتمثلت عينة الدراسة بـ (360) معلما ومعلمة وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري مدارس وكالة

الغوث الدولية في محافظات غزة للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين جاءت بوزن نسبي (85.5%)، أي بدرجة (كبيرة). وأن مستوى الانتماء المهني لدى معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة من وجهة نظرهم جاء بوزن نسبي (85.5%)، أي بدرجة (كبيرة). وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للعلاقات الإنسانية، ولانتماء معلميهم المهني تعزى لمتغير الجنس (لصالح الإناث)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للعلاقات الإنسانية، ولانتماء معلميهم المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخدمة. وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متوسط تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري المدارس للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين ومستوى الانتماء المهني لديهم.

أجرى عبد العال(2015) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الانتماء المهني لمعلميهم، وتكون مجتمع الدراسة من (1538) معلماً ومعلمة من العاملين في المدارس الثانوية بمحافظة غزة، وتكونت العينة من (400) معلم ومعلمة. وأظهرت النتائج أن مستوى الانتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم جاء بدرجة كبيرة. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول مستوى الانتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية). وأنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة ومستوى الانتماء المهني لدى معلميهم

أجرى أبو جراد (2015) دراسة هدفت إلى معرفة ما اذا كانت توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز ودرجة الانتماء الوظيفي من ناحية والرضا الوظيفي من ناحية أخرى لدى المرشدين التربويين بمحافظات قطاع غزة، وتكونت عينة الدراسة من (302) من المرشدين والمرشدات التربويين الذين يعملون في المدارس الحكومية ووكالة الغوث خلال العام الدراسي (2014-2015)، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في درجة الانتماء الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة: (سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، جهة

العمل) وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات (الجنس والدخل الشهري) لدى أفراد العينة. وعدم وجود تأثير دال إحصائيا للتفاعل بين الانتماء والرضا الوظيفي على جميع أبعاد دافعية الإنجاز والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى أفراد العينة.

وأجرى عواد (2012) دراسة دعت إلى تحديد درجة الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة ووكالة الغوث في فلسطين، وتكونت العينة من (90) اخصائي نفسي واجتماعي وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية كانت كبيرة كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في درجة الانتماء المهني تعزى لمتغيري الجنس، وموقع العمل والتفاعل بينهما. كما تبين وجود فروق على درجة الانتماء المهني تعزى إلى متغير الدخل الشهري والتفاعل بـن الجنس والدخل الشهري، والدخل الشهري وموقع العمل والجنس، والدخل الشهري وموقع العمل لصالح الذكور ذوي الدخل الاقل ووزارة الصحة، فيما قيل أن الاسماء الميني للبنات يزداد بزيادة الدخل الشهري، كما بينت نتائج الدراسة أن أكثر الأبعاد التي فسرت الانتماء المهني عند الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين كان بعد العمل بروح الفريق.

وقد قام كل من جوجل وآخرون (Google, et, al, 2011) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة مابين الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى (252) موظفا في امريكيا يعملون في مركز رعاية الأفراد الذين يعانون من مرض الخرف (الزهايمر) وذلك ضمن إطار الرعاية الاجتماعية طويلة المدى، وذلك من خلال العمل على فحص مدى تأثير تعزيز الانتماء المبني ايجابيا على الرضا الوظيفي وبالعكس، وفحص فيما إذا كان تحسن الرضا الوظيفي يمكن أن يسهم في تعميق التمكين المهني، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني، كما أظهرت وجود انسجام متبادل بين كل من الدرجة الكلية للمقياس ومقياس الرضا الوظيفي الداخلي.

أجرى الربابعة وأبو قاعود (2012) دراسة هدفت إلى تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في الشركات الاستخراجية الأردنية، وأظهرت النتائج ان مستوى توافر عناصر جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت بدرجة متوسطة وبمتوسط(3.48)، وإن مستوى توافر أبعاد الانتماء التنظيمي مجتمعة كانت بدرجة مرتفعة وبمتوسط (3.56) كما أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر جودة الحياة الوظيفية في الانتماء التنظيمي بأبعاده مجتمعة، إلا أن عنصر تشكيل فرق العمل ليس له أثر ذو دلالة إحصائية في الانتماء التنظيمي.

هدفت دراســـة دوفي واخرون (Duffy, at al ,2010) إلى فحص الفرضية القائمة على أن الحاجة إلى وظيفة معينة ترتبط إيجابيا بنتائج العمل بحيث تكون بمثابة وسيط للانتماء الوظيفي, وتكونت عينة الدراسة من(370) موظفاً من دوائر مختلفة في جامعة في امريكيا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية بين الانتماء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام المؤسسي وضعف العلاقة ما بين هذه المتغيرات مع الرغبة بالانسحاب من العمل، وأن الانتماء الوظيفي قد يمثل الرابط الرئيس بين الحاجة إلى وظيفة معينة والشعور بالانسجام والسعادة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد مراجعة الباحثة للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، تبين عدم وجود دراسات استهدفت دراسة الاتجاه نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة. في المقابل وجدت الباحثة بعض الدراسات التي لها علاقة غير مباشرة بموضوع الدراسة، وتم تصنيفها في ثلاث فئات هي:

- دراسات هدفت دراسة كل من الاتجاه نحو العمل المهني والانتماء للمهنة، وركزت فقط على دراسة أحد المتغيرات مع متغيرات أخرى. وقد تشابهت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة التي درست العلاقة بين متغير الاتجاه نحو العمل المهني ومتغير آخر كدراسة (التميمي، 2018) ، ودراسة (جوارنة، 2015).
- ودراسات هدفت إلى دراسة العلاقة بين متغير الانتماء المهني ومتغيرات أخرى كدراسة (العنزي، بهبهاني، 2019) ودراسة (النجار، 2018) ودراسة (حرزالله، 2018) ودراسة (كنعان، 2014) ودراسة (عواد، 2012) ودراسة جوجل آخرون (Google et, 2011) ودراسة(Duffy et al,2010) ودراسة (عربيات 2011) ودراسة (أبو الرب، الصباح، 2010).

واتفقت هذه الدراسة مع كل من دراسة (Abun et al, 2021)، ودراسة (Duffy, Dik, Steger ,2010)، ودراسة (Abun, Magallanes, Marlene, Fredoline, & Madamba, 2021) في اتباعها للمنهج الوصفي الارتباطي.

وتميزت هذه الدراسة أنها أول دراسة - في حدود علم الباحثة- التي جمعت بين موضوع الاتجاه نحو العمل المهني والانتماء المهني. وسوف يتم الاستفادة من الدراسات السابقة التي تناولت

كل من متغير الاتجاه نحو العمل المهني والانتماء المهني، في تطوير المقاييس الخاصة في الدراسة، وفي بناء الإطار النظري المتعلق بالاتجاه نحو العمل المهني والانتماء المهني. كما تتميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في اختيارها لعينة الدراسة، وإجرائها في زمان ومكان مختلفين.

وقد استفادت الباحثة من خلال مراجعتها للدراسات السابقة في عدة جوانب مثل تحديد مفهوم الاتجاه نحو العمل المهني، ومفهوم الانتماء المهني. كما أفادت مراجعة الباحثة للدراسات السابقة في تعرفها على كيفية بناء أدوات الدراسة، والتحليل الإحصائي، وكذلك المعالجات الإحصائية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها وأداتها والتحقق من دلالات صدقها وثباتها، والإجراءات والمعالجة الإحصائية.

منهجية الدراسة:

تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي كونه الأنسب للدراسة الحالية وأهدافها، حيث يقوم هذا المنهج بوصف الظاهرة وتفسيرها والتنبؤ بها من عواملها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من موظفي سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والبالغ عددهم نحو (2000) موظف وموظفة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية المتيسرة، من موظفي سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة وتكونت من (404) موظف وموظفة، بناءً على معادلة ستيفن ثامسون.

الجدول (1)
أفراد عينة الدراسة

المتغيرات الديموغرافية		العدد	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	251	62.1
	أنثى	153	37.9
	المجموع	404	100.0
المستوى التعليمي	ثانوية فمادون	49	12.1
	دبلوم	75	18.6
	بكالوريوس	221	54.7
	دراسات عليا	59	14.6
	المجموع	404	100.0
عدد سنوات الخبرة	اقل من 5سنوات	136	33.7
	أقل 10سنوات-5	104	25.7
	أقل15سنة-10	89	22.0
	سنةفأكثر15	75	18.6
	المجموع	404	100.0

مستوى الدخل	أقل500دينار	120	29.7
	أقل1000دينار_500	208	51.5
	دينار فأكثر1000	76	18.8
	المجموع	404	100.0
الفئة العمرية	أقل30سنة	114	28.2
	أقل40سنة_30	177	43.8
	أقل50سنة_40	99	24.5
	سنة فأكثر50	14	3.5
	المجموع	404	100.0

أدوات الدّراسة

أولاً: مقياس الاتجاه نحو العمل المهني

تم تطوير مقياس الاتجاه نحو العمل المهني من خلال الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة كدراسة (جوارنه والشريفين 2012)، ودراسة (Zayid, Hamid, & Bakor, 2020) ، والتي تناولت مفهوم الاتجاه نحو العمل المهني، ومراجعة البحوث ذات الصلة بمتغير الاتجاه نحو العمل المهني، وتكون المقياس بالصورة الأولية من (3) أبعاد و(23) فقرة وهي كالآتي:

- المعرفي، وتقيسه الفقرات (1-8).
- السلوكي، وتقيسه الفقرات (9-17).
- الوجداني، وتقيسه الفقرات (18-23).
- والملحق (1) يبين المقياس بصورته الأولية.

دلالات صدق وثبات المقياس

صدق المحتوى

تم عرض الاستبانة على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في تخصص الارشاد النفسي والتربية الخاصة، كما هو مبين في الملحق (2)، وذلك لمعرفة آرائهم في مدى مناسبة الفقرات لما وضعت لقياسه ومدى انتمائها للمجال، ودرجة وضوحها، واقتراح التعديلات المناسبة، وتم اعتماد نسبة الاتفاق (80%) بين المحكمين، وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين حول الاستبانة وتعديل الفقرات بناء على ملاحظاتهم، والجدول (2) يبين تعديلات المحكمين

الدلالات التمييزية للفقرات:

كمؤشر على صدق البناء تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية تكونت من (30) موظف وموظفة من خارج عينة الدراسة وداخل المجتمع، وتم استخراج قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الاستجابات على الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين في الجدول رقم (2).

الجدول (2)

معامل ارتباط الفقرة مع البعد لمقياس الاتجاه نحو العمل المهني

المعرفي		الوجداني		السلوكي	
الرقم	معامل ارتباط الفقرة مع البعد	الرقم	معامل ارتباط الفقرة مع البعد	الرقم	معامل ارتباط الفقرة مع البعد
1	*0.306	9	*0.352	18	*0.357
2	0.027	10	*0.335	19	*0.355
3	*0.382	11	*0.310	20	*0.356
4	*0.558	12	*0.422	21	*0.275
5	*0.633	13	*0.348	22	*0.437
6	*0.469	14	*0.436	23	*0.422
7	*0.599	15	*0.458		
8	*0.553	16	*0.371		
		17	*0.292		

***دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)**

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط الفقرة بالابعاد تراوحت (0.027 – 0.599)، وتم اعتماد ان تكون قيمة ارتباط الفقرة بالبعد دالة احصائياً عند مستوى دلالة (α=0.05) وبالتالي تم حذف الفقرة (2)، فأصبحت معاملات ارتباط الفقرات مقبولة.

ثبات المقياس:

تمَّ التأكد من ثبات مقياس الاتجاه نحو العمل المهني بطريقة الاتساق الدَّاخلي باستخدامِ معادلةِ كرونباخ- ألفا، والجدول (3) يبين النتائج:

الجدول (3)

معاملات ثبات الأبعاد والمقياس ككل

البعد	كرونباخ الفا
المعرفي	0.732
الوجداني	0.629
السلوكي	0.628
الكلي	0.809

يبين الجدول (3) إن معاملات ثبات الابعاد تراوحت (0.628 – 0.732)، وبلغ ثبات الدرجة الكلية (0.809)، وهي معاملات ثبات مقبولة.

وبذلك تم اعتماد المقياس بصورته النّهائيّة حيث تكوّن من (22) فقرة، موزعة على (3) أبعاد، ويوضح الملحق (3) المقياس بصورته النّهائيّة.

تصحيح المقياس

بهدف تصحيح المقياس تم اعتماد التدريج الخماسي لقياس الاتجاه نحو العمل المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة، حيث تم إعطاء الإجابة أوافق بشدة (5 درجات)، أوافق بدرجة متوسطة (4 درجات)، أوافق (3 درجات)، لا أوافق (درجتان)، لا أوافق بشدة (درجة واحدة) ويعكس التصحيح للفقرات السلبية، وهي (3، 11، 13، 17، 19، 21). كما تم الحكم على متوسطات الاستبانة على النحو الآتي:

من (1.00- 2.33) مستوى منخفض.

من (2.34- 3.67) مستوى متوسط.

من (3.68- 5.00) مستوى مرتفع.

ثانياً: مقياس الانتماء للمهنة

تم تطوير مقياس الانتماء للمهنة من خلال الرجوع لمجموعة من المقاييس المتعلقة بالانتماء للمهنة في ومراجعة البحوث ذات الصلة بمتغير الانتماء للمهنة، وذلك للاستفادة منها في تحديد مجالات المقياس وصياغة فقراته، كدراسة (سلامه، 2003) ودراسة (أحمد، 2020)، (Nazzal, 2014)، وتكون المقياس بالصورة الأولية من (33) فقرة كما هو مبين في الملحق (1)

دلالات صدق وثبات المقياس

صدق المحتوى

تم عرض المقياس على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في تخصص الارشاد النفسي والتربية الخاصة، كما هو مبين في الملحق (2)، وذلك لمعرفة آرائهم في مدى مناسبة الفقرات لما وضعت لقياسه ومدى انتمائها للمجال، ودرجة وضوحها، واقتراح التعديلات المناسبة، وتم اعتماد نسبة الاتفاق (80%) بين المحكمين، وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين حول الاستبانة وتعديل الفقرات بناء على ملاحظاتهم.

الدلالات التمييزية للفقرات

كمؤشر على صدق البناء تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية تكونت من (30) موظفا وموظفة من خارج عينة الدراسة وداخل المجتمع، وتم استخراج قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الاستجابات على الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين في الجدول رقم (4).

الجدول (4)

معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية لمقياس الانتماء المهني

الرقم	معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية	الرقم	معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية
1	*0.541	18	*0.605
2	*0.332	19	*0.559
3	0.040	20	*0.501
4	*0.464	21	*0.583
5	*0.545	22	*0.554
6	*0.545	23	*0.546

7	*0.578	24	*0.585
8	*0.560	25	*0.527
9	*0.647	26	*0.529
10	*0.521	27	*0.595
11	*0.557	28	*0.581
12	0.021	29	*0.533
13	*0.531	30	*0.624
14	*0.589	31	*0.646
15	*0.547	32	*0.525
16	*0.531	33	*0.565
17	0.572*		

***دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)**

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (4) أن قيم معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية تراوحت (0.021– 0.647)، وتم اعتماد ان تكون قيمة ارتباط الفقرة بالبعد دالة احصائياً عند مستوى دلالة (α=0.05) وبالتالي تم حذف الفقرة رقم (3، 12)، فأصبحت معاملات ارتباط الفقرات مقبولة.

ثبات المقياس

تمَّ التَّأكد من ثبات مقياس الانتماء للمهنة بطريقة الاتساق الدَّاخلي باستخدامِ معادلةِ كرونباخ-ألفا، حيث بلغت الدرجة (0.927).

وتكون المقياس من (31) فقرة، ويوضح الملحق (3) المقياس بصورته النّهائيّة.

تصحيح المقياس

بهدف تصحيح الاستبانة تم اعتماد التدريج الخماسي لقياس الاتجاه نحو العمل المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة، حيث تم إعطاء الإجابة أوافق بشدة (5 درجات)، أوافق بدرجة متوسطة (4 درجات)، أوافق (3 درجات)، لا أوافق (درجتان)، لا أوافق بشدة (درجة واحدة) ويعكس التصحيح للفقرات السلبية وهي (3، 12، 19). كما تم الحكم على متوسطات الاستبانة على النحو الآتي:

من (1.00- 2.33) مستوى منخفض.

من (2.34- 3.67) مستوى متوسط.

من (3.68- 5.00) مستوى مرتفع.

إجراءات الدراسة

1. الحصول على الموافقات الرسمية للدراسة.
2. مراجعة الأدب النظري الخاص بمتغيرات الدراسة.
3. تطوير مقاييس الدراسة واستخراج الخصائص السيكوميترية لها.
4. جمع المعلومات من خلال توزيع المقاييس على عينة الدراسة.
5. تحديد المعالجات الإحصائية المناسبة لمنهجية الدراسة.
6. إدخال وتحليل البيانات باستخدام برمجية (SPSS).
7. تم استخراج نتائج الدراسة ومناقشتها وتقديم التوصيات.

المعالجة الإحصائية:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام اختبار تحليل الانحدار.
- للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام معامل ارتباط بيرسون واختبار فشر Z

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

ويتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها، وذلك للإجابة عن أسئلة هذه الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة الاتجاه نحو العمل المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة ؟

للإجابة عن هذا السّؤال، تم حساب المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدّراسة عن فقرات وأبعاد مقياس الاتجاه نحو العمل المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة والجدول (5) يبين النّتائج:

جدول (5)

المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدّراسة عن فقرات مقياس الاتجاه نحو العمل المهني

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	أعتقد بأن العمل المهني مفيد في الحياة العملية.	1	4.38	0.71	مرتفع
5	أعتقد أن وظيفتي لها أهمية كبيرة في المجتمع.	2	4.19	0.86	مرتفع
6	أعتقد أن وظيفتي لها أهمية كبيرة في المجتمع.	3	4.14	0.87	مرتفع
7	أعتقد أن خبراتي العملية تزداد يوماً بعد يوم.	3	4.14	0.87	مرتفع
4	تسهم وظيفتي في زيادة الفرص للتطور والترقي.	4	4.13	0.91	مرتفع
3	يسهم العمل في استثمار مواهبي وطاقاتي	5	4.04	0.90	مرتفع
2	اجد صعوبة في تنفيذ الأعمال المطلوبة مني	6	2.75	1.31	متوسط
	درجة الكلية للاتجاه المعرفي		3.97	0.51	مرتفع
15	أشعر بالفخر عندما اتحدث عن مهنتي أمام	1	4.05	0.91	مرتفع

	الاخرين				
11	أستمتع بالأفكار الجديدة التي تثري خبراتي.	2	4.03	0.87	مرتفع
8	أشعر بالراحة أثناء وجودي في المؤسسة.	3	3.96	0.95	مرتفع
14	أشعر بالسرور عند مناقشة المشاكل المرتبطة بالعمل.	4	3.84	0.89	مرتفع
13	اشعر بأن الوقت يمر بسرعة أثناء مزاولة عملي.	5	3.77	1.02	مرتفع
9	تشبع وظيفتي ميولي وتحقق رغباتي.	6	3.54	1.16	متوسط
12	أشعر بالملل عندما أدخل مكان عملي.	7	3.06	1.19	متوسط
16	اشعر بصعوبة في الانسجام مع الموظفين في مؤسستي .	8	2.99	1.23	متوسط
10	أشعر بالضيق عندما أكلف بمهمة ما.	9	2.70	1.27	متوسط
الدرجة الكلية للاتجاه الوجداني			3.55	0.51	متوسط
21	اتابع البرامج التي تسهم بالتطور بعملي	1	4.00	0.85	مرتفع
17	أتابع باهتمام البرامج المرتبطة بوظيفتي.	2	3.98	0.88	مرتفع
19	استطيع إدارة المواقف المهنية الضاغطة.	3	3.96	0.89	مرتفع
22	أقضي وقت طويل في العمل.	4	3.82	0.93	مرتفع
20	اشعر بتدني التركيز عند قيامي بالعمل.	5	2.94	1.19	متوسط
18	تسبب لي مهامي الوظيفية الانهاك الجسدي.	6	2.48	1.10	متوسط
الدرجة للاتجاه السلوكي			3.53	0.45	متوسط
الدرجة الكلية للاتجاه نحو العمل المهني			3.68	0.42	مرتفع

يتضح من الجدول (5) أن المتوسّطات الحسابيّة لإجابات أفراد عينة الدّراسة عن فقرات مقياس الاتجاه نحو العمل المهني تراوحت ما بين (2.48-4.38) ومستواها مرتفع بناء على الدرجة الكلية للمقياس، وجاء بالمرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على "أعتقد بأن العمل المهني مفيد في الحياة العملية."، بمتوسط حسابي (4.38)، وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة (18) التي تنص على " تسبب لي مهامي الوظيفية الانهاك الجسدي." بمتوسط حسابي (2.48)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد بين (3.53-3.97)، وجاء بالمرتبة الأوّلى البعد "المعرفي " بمتوسط حسابي (3.97)، ويليه بالمرتبة الثانية البعد "الوجداني" بمتوسط حسابي (3.55)، أما المرتبة الأخيرة جاء

بعد "السلوكي" بمتوسط حسابي (3.53). وقد بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل (3.68) بانحراف معياري (0.42) وبمستوى "مرتفع".

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة الانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة؟

للإجابة عن هذا السّؤال، تم حساب المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدّراسة عن فقرات مقياس الانتماء للمهنة، والجدول (6) يبين النّتائج:

جدول (6)

المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدّراسة عن فقرات مقياس الانتماء للمهنة

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	أحافظ على ممتلكات مؤسستي التي أعمل فيها كأنها ممتلكاتي الخاصة	1	4.37	0.71	مرتفع
19	أشارك في الأعمال التي ترفع مستوى المؤسسة	2	4.14	0.77	مرتفع
14	تساهم وسائل الاتصال الحديثة في تسهيل مهامي الوظيفية	3	4.13	0.75	مرتفع
18	ألتزم بتعليمات وقواعد العمل	3	4.13	0.75	مرتفع
12	معلوماتي المهنية تجلب السمعة الحسنة لي وللمكان الذي أعمل فيه	4	4.12	0.79	مرتفع
15	أشعر بالاعتزاز كوني أعمل في مؤسستي	5	4.08	0.81	مرتفع
21	أشارك في الاجتماعات المرتبطة بالعمل	6	4.07	0.81	مرتفع
17	أتقدم لطلب اجازات إذا اقتضت الحاجة فقط	7	4.04	0.82	مرتفع
16	أكون في العمل قبل الوقت إذا دعت الحاجة	7	4.04	0.85	مرتفع
20	أساعد زملائي في بعض المهام الخاصة بعملهم	9	4.02	0.85	مرتفع
1	ارى بأن المؤسسة التي أعمل بها تمثل جزءا من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها	10	4.01	0.96	مرتفع
28	أتحدث بحماس عن خدمات وأعمال المؤسسة	11	3.99	0.86	مرتفع
5	تتيح لي وظيفتي فرص التعاون والاتصال مع الزملاء والمسؤولين	12	3.98	0.82	مرتفع
6	أتعاون مع مدير مؤسستي في إنجاز الأعمال الإدارية	13	3.96	0.87	مرتفع
29	أدافع عن المؤسسة عندما ينتقدها زملائي	14	3.96	0.86	مرتفع
22	تتيح وظيفتي لي مكانة اجتماعية جيدة	15	3.65	0.91	مرتفع
23	أقدم اقتراحات بناءة لتطوير المؤسسة	16	3.93	0.88	مرتفع
11	توفر لي وظيفتي فرص لتطوير مؤهلاتي الفنية والعلمية.	17	3.88	0.86	مرتفع
7	أتأخر بعد انتهاء ساعات العمل، اذا اقتضت الضرورة	17	3.88	0.97	مرتفع
30	أرغب بالعمل لسنوات طويلة في مهنتي الحالية	18	3.84	0.97	مرتفع

31	يحقق عملي في المؤسسة طموحاتي المهنية	19	3.83	0.99	مرتفع
27	أتبادل الآراء والأفكار مع الزملاء	20	3.82	0.99	مرتفع
9	توفر لي وظيفتي (الأمان المستقبلي، الأمن الوظيفي، وتعليم الأبناء، والتقاعد).	21	3.81	1.02	مرتفع
10	أشترك مع زملائي في أبحاث وندوات علمية لتطوير العمل في المؤسسة	22	3.78	0.96	مرتفع
25	يوفر لي عملي فرص التقدم والترقي	22	3.78	0.90	مرتفع
26	يوجد نظام عادل للمكافئات في المؤسسة	23	3.74	0.98	مرتفع
13	نظام الترقية في المكان الذي اعمل فيه لا يوجد به واسطه أو محسوبية	24	3.68	1.11	مرتفع
4	أعتقد أن الطريقة التي تتم فيها الترقية في المؤسسة تخضع لمعايير واضحة ومحددة	25	3.66	1.10	متوسط
8	أشعر بتقارب بين أهداف مؤسستي وأهدافي الخاصة	25	3.66	1.03	متوسط
3	أرى أن الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أؤديه	26	3.60	1.09	متوسط
24	أرى أن نسبة الزيادة على دخلي مناسبة	27	3.58	1.11	متوسط
درجة الانتماء الكلية			3.92	0.54	مرتفع

يتضح من الجدول (6) أن المتوسّطات الحسابيّة لإجابات أفراد عينة الدّراسة عن فقرات مقياس الانتماء المهني تراوحت ما بين (3.58-4.37) ومستواها مرتفع على الدرجة الكلية للمقياس، وجاء بالمرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنص على "أحافظ على ممتلكات مؤسستي التي أعمل فيها كأنها ممتلكاتي الخاصة."، بمتوسط حسابي (4.37)، وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة (24) التي تنص على" أرى أن نسبة الزيادة على دخلي مناسبة." بمتوسط حسابي (3.58)، وقد بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل (3.92) بانحراف معياري (0.54) وبمستوى "مرتفع".

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما القدرة التنبؤية للاتجاهات المهنية بالانتماء المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة ؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، والنتائج كما هو مبين في الجدول (7)

الجدول (7)

تحليل الانحدار للاتجاهات المهنية بالانتماء المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة

المتغيرات المنبئة	معامل الارتباط المتعدد R	معامل التباين المفسر التراكمية R^2	مقدار ما يضيفه المتغير إلى التباين المفسر الكلي	معامل الانحدار المعياري (β) الوزن غير المعياري	قيمة F	قيمة T	الدلالة الاحصائية
المعرفي	.551	0.304	0.304	0.313	175.437	5.596	0.000
السلوكي	.604	0.364	0.06	0.276	114.955	4.869	0.000
الوجداني	.622	0.387	0.023	0.219	84.198	3.845	0.000

يتضح من الجدول (7) أن المتغيرات الداخلة في التنبؤ بالانتماء المهني هي البعد المعرفي والسلوكي، والوجداني، والتي فسرت مجتمعة ما نسبته (38.7%)، من التباين المفسر للانتماء المهني، وكان البعد المعرفي الأكثر قدرة على التنبؤ بالانتماء المهني، حيث فسر ما نسبته (30.4%)، بينما البعد الوجداني فسر ما نسبته (2.3%)، وكان آخر بعد السلوكي ما نسبته (6%).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلاله احصائية عند مستوى الدلاله (α=0.05) في علاقة الاتجاهات المهنية بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى) والعمر والمستوى التعليمي والخبرة ومستوى الدخل ؟

للإجابة عن السؤال تم إيجاد معاملات الارتباط بين الاتجاهات المهنية والانتماء للمهنة وإيجاد الفروق في العلاقة تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، انثى)، والعمر، والمستوى التعليمي، والخبرة، ومستوى الدخل.

أولاً: الجنس:

جدول(8)

معاملات الارتباط وقيمة توزيع فشر2 للعلاقة بين درجة الاتجاه المهني ودرجة الانتماء المهني باختلاف متغير الجنس

المستوى	قيمة معامل الارتباط	العدد	قيمة z الفشرية	مستوى الدلالة
ذكر	0.697	251	3.75	*0.0002
انثى	0.441	153		
المجموع		404		

***دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)**

يبين الجدول رقم (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في العلاقة بين الاتجاه المهني والانتماء للمهنة تعزى للجنس لصالح الذكور، حيث كانت قيم Z ذات مستوى دلالة أقل من (0.05). وكانت العلاقة أعلى لدى الذكور إذ بلغ معامل الارتباط (0.697)، أما لدى الإناث بلغ (0.441).

ثانياً: العمر:

جدول (9)

معاملات الارتباط وقيمة توزيع فشر للعلاقة بين درجة الاتجاه المهني ودرجة الانتماء المهني باختلاف متغير العمر

المستوى	قيمة معامل الارتباط	العدد	قيمة z الفشرية	مستوى الدلالة
أقل30سنة	0.518	114	0.65-	0.5157
30_أقل40سنة	0.583	89		
المجموع		203		
أقل30سنة	0.518	114	2.83-	*0.0047
40_أقل50سنة	0.748	99		
المجموع		213		
أقل30سنة	0.518	114	2.59-	*0.0096
50سنة فأكثر	0.884	14		
المجموع		128		
30_أقل40سنة	0.583	89	2.03-	*0.0424
40_أقل50سنة	0.748	99		
المجموع		188		
30_أقل40سنة	0.583	89	2.27-	*0.0232

50سنة فأكثر	0.884	14		
المجموع		103		
40_أقل50سنة	0.748	99	1.34-	0.1802
50سنة فأكثر	0.884	14		
المجموع		113		

***دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)**

يبين الجدول رقم (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في العلاقة بين الاتجاه المهني والانتماء المهني تعزى لمتغير العمر، حيث كانت قيم Z ذات مستوى دلالة أقل من (0.05) بين كل من (أقل من 30 سنة و 30- أقل من 40 سنة) و(40_أقل50سنة) إذ كانت العلاقة أعلى لدى(40_أقل50سنة) إذ بلغ معامل الارتباط (0.748)، وفي العلاقة بين كل من (أقل من 30 سنة و 50 سنة فأكثر) و(50 سنة فأكثر) إذ كانت العلاقة أعلى لدى (50 سنة فأكثر) إذ بلغ معامل الارتباط (0.884).

ثالثاً: المستوى التعليمي:

جدول (10)
معاملات الارتباط وقيمة توزيع فشر للعلاقة بين درجة الاتجاه المهني ودرجة الانتماء المهني باختلاف متغير المستوى التعليمي

المستوى	قيمة معامل الارتباط	العدد	قيمة z الفشرية	مستوى الدلالة
ثانوية فمادون	0.636	49	0.81-	0.4179
دبلوم	0.718	75		
المجموع		124		
ثانوية فما دون	0.636	49	0.02-	0.984
بكالوريوس	0.638	221		
المجموع		270		
ثانوية فما دون	0.636	49	0.60	0.5485
دراسات عليا	0.559	59		
المجموع	108			
دبلوم	0.718	75	1.09	0.2757
بكالوريوس	0.638	221		
المجموع		296		
دبلوم	0.718	75	1.53	0.126
دراسات عليا	0.559	59		

المجموع		134		
بكالوريوس	0.638	221	0.82	0.4122
دراسات عليا	0.559	59		
المجموع		280		

يبين الجدول رقم (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في العلاقة بين الاتجاه المهني والانتماء للمهنة تعزى لمتغير المستوى التعليمي، حيث كانت قيم Z ذات مستوى دلالة أكبر من (0.05).

رابعاً: الخبرة

جدول(12)

معاملات الارتباط وقيمة توزيع فشر للعلاقة بين درجة الاتجاه المهني ودرجة الانتماء المهني باختلاف متغير الخبرة

المستوى	قيمة معامل الارتباط	العدد	قيمة **z** الفشرية	مستوى الدلالة
اقل من 5سنوات	0.548	136	0.24-	0.8103
5-أقل 10سنوات	0.570	104		
المجموع		240		
اقل من 5سنوات	0.548	136	3.07-	*0.0021
10-أقل15سنة	0.778	89		
المجموع		225		
اقل من 5سنوات	0.548	136	0.31	0.756
15سنةفأكثر	0.515	75		
المجموع		211		
5-أقل 10سنوات	0.570	104	2.68-	*0.0074
10-أقل15سنة	0.778	89		
المجموع		193		
5-أقل 10سنوات	0.570	104	0.51	0.6101
15سنةفأكثر	0.515	75		
المجموع		179		
10-أقل15سنة	0.778	89	2.95	*0.0032
15سنةفأكثر	0.515	75		
المجموع		164		

***دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)**

يبين الجدول رقم (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في العلاقة بين الاتجاه المهني والانتماء للمهنة تعزى لمتغير الخبرة، حيث كانت قيم Z ذات مستوى دلالة أقل من (0.05) في العلاقة بين كل من (أقل من 5 سنوات 5 أقل من 10 سنوات و15 سنة فأكثر) و (10 – أقل15 سنة) إذ كانت العلاقة أعلى لدى(10 – أقل15 سنة) إذ بلغ معامل الارتباط (0.778).

خامساً: مستوى الدخل

جدول (13)
معاملات الارتباط وقيمة توزيع فشر للعلاقة بين درجة الاتجاه المهني ودرجة الانتماء المهني باختلاف متغير مستوى الدخل

المستوى	قيمة معامل الارتباط	العدد	قيمة z الفشرية	مستوى الدلالة
أقل500دينار	0.584	120	0.23	0.8181
500_أقل1000دينار	0.566	208		
المجموع		328		
أقل500دينار	0.584	120	0.53-	0.5961
1000دينار فأكثر	0.634	76		
المجموع		196		
500_أقل1000دينار	0.566	208	0.78-	0.4354
1000دينار فأكثر	0.634	76		
المجموع		284		

يبين الجدول رقم (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في العلاقة بين الاتجاه المهني والانتماء للمهنة تعزى لمتغير المستوى الدخل، حيث كانت جميع قيم Z ذات مستوى دلالة أكبر من (0.05).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج وتفسيرها

يتناول هذا الفصل مناقشة وتفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء ما تم طرحه من أسئلة.

أولاً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة الاتجاه نحو العمل المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة؟

كشفت النتائج أن الاتجاه نحو العمل المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم مرتفعة، ويمكن تفسير ذلك من خلال إجابات الموظفين لفقرات المقياس التي تفسّر الاتجاه نحو العمل المهني، حيث كان اعتقاد الموظفين مرتفع حول أهمية العمل المهني وفائدته في الحياة العملية، حيث تتمثل هذه الفائدة بإكسابهم المزيد من المهارات والخبرات العملية مما يجعلهم يدركون قيمة عملهم وأهميته في المجتمع، فالعمل المهني إحدى محركات التنمية الاقتصادية، وأهم الركائز الأساسية لتشغيل الأيدي العاملة في سوق العمل الأردني، وبالتالي يمنحهم العمل المهني فرصة أكبر للتطور والرقي خاصة وأن عملهم يوفر لهم البرامج اللازمة لتطوير عملهم، واستثمار مواهبهم وطاقاتهم، ورفع مستوى مفهوم الذات المهني الإيجابي لديهم، والشعور بالفخر والاعتزاز بعملهم. كما إن الاتجاه نحو العمل نزعة نفسية يتم التعبير عنها من خلال تقييم كيان معين بدرجة معينة من الإحسان أو الاستياء، وفي هذه الدراسة يمثل تقييم لوظيفة الفرد تعبر عن مشاعره تجاه وظيفته ومعتقداته وتعلقه بوظيفته، أي أنها تشمل كلاً من المكونات المعرفية والعاطفية لهذا التقييم (Schleicher et al, 2004). كما يمكن تفسير سبب ترواح الاتجاه نحو العمل المهني لدى الموظفين إلى مستوى المتوسط، لأنهم قد يشعرون بالملل أثناء العمل نظراً لطول ساعات العمل، ووجود صعوبة في تنفيذ بعض المهام المطلوبة منهم، وتدنياً في التركيز، وشعورهم بالانهاك الجسدي. ويتأكد هذا التفسير بأن كان البعد المعرفي هو البعد الأول ضمن أبعاد الاتجاه نحو العمل المهني بمتوسط حسابي (3.97)، ويليه بالمرتبة الثانية البعد "الوجداني/العاطفي" بمتوسط حسابي (3.55)، أما المرتبة الأخيرة جاء بعد "السلوكي" بمتوسط حسابي (3.53). ويعبر الاتجاه الإيجابي نحو العمل عن الارتباط العاطفي بمؤسسة العمل والتعرف عليها والمشاركة فيها، فأهمية التعرف على اتجاهات الفرد ينبع من العلاقة العضوية بين اتجاهات الفرد وسلوكياته (إبراهيم، 2014). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Abun et al, 2021)، والتي أكدت أن الاتجاه المعرفي

للموظفين تجاه العمل مرتفع ولكن اتجاههم نحو بيئة العمل في مستوى متوسط. ونتيجة دراسة (Al Hakim et al, 2022) التي أكدت وجود تأثير ايجابي للمعرفة الإدارية بالسلامة والصحة المهنية واتجاهات الموظفين.

ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة الانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة ؟

كشفت نتائج الدراسة أن مستوى درجة الانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة مرتفعة. ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال اجابة السؤال الأول، حيث كان الاتجاه نحو العمل المهني لديهم مرتفع، فالاتجاه الايجابي ينظم إدراك الفرد أثناء تفاعله ويحدد له وسيلة اتصاله بمثيرات البيئة فلا يضطر إلى القيام بسلوك جديد في مواجهة كل تجربة ويساعد الاتجاه الفرد على الشعور بالانتماء للجماعة متمثلا قيمها ومعتقداتها في سلوكه، وبذلك يوفر الاتجاه الحماية الوجدانية للأفراد (الدارهي، 2015). كما أنه وسيلة انتساب وانتماء للجماعات فيتخذ الانسان الأحكام المؤيدة أو المعارضة للجماعة لحاجته إلى الانتساب إلى جماعة معينة أو تعميق انتمائه أو الدفاع عن جماعاته عندما يتخذ مواقف سلبية من الجماعات الأخرى (المعايطة، 2015). ونظراً للفائدة التي ينالها موظفي اقليم سلطة العقبة كما بينتها اجابة السؤال الأول، فإن ذلك سيسهم في رفع درجة انتماءهم لمهنتهم، خاصة وأن الانتماء حالة يتمثل الفرد فيها بقيم المنظمة وأهدافها ويرغب في المحافظة على عضويته فيها وتسهيل تحقيقه لأهدافه بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة منها (سلامة، 2003)، حيث أكد الموظفين رغبتهم في المحافظة على ممتلكات مؤسستهم، واشتراكهم في الأبحاث والندوات العلمية لتطوير العمل في مؤسستهم، ورضاهم عن نسبة زيادة دخلهم، وعن الانسجام والتعاون بين الزملاء. علاوة على ذلك، أبدوا رغبتهم في تحسين الطريقة التي تتم فيها الترقية في المؤسسة، وضرورة تناسب الراتب مع حجم عملهم، إن من الحاجات التي تعمل على زيادة الانتماء المهني لدى الموظفين هو الاهتمام بتحسين المناخ الوظيفي، والمساعدة في إشباع الحاجات الانسانية للعاملين في التنظيم لإن الفرد منذ التحاقه بعمله يرتبط بالتزام نفسي وآخر اقتصادي مع المنظمة التي يعمل فيها. كما أن زيادة إشراك العاملين في التنظيم يعمل على زيادة الانتماء المهني للموظفين (كنعان، 2014).

وقد اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (منصور، واحمد وعياد،2022) التي قد أظهرت نتائجها ان درجة مستوى الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية كانت مرتفعه جداً، كما اتفقت

هذه النتيجة مع دراسة حرز الله (2018) التي أظهرت أن مستوى الانتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية كان مرتفعاً، كما واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (سلامة، 2003).

السؤال الثالث: ما القدرة التنبؤية للاتجاهات المهنية بالانتماء المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة ؟

بينت نتائج الدراسة الحالية أن القدرة التنبؤية لأبعاد الاتجاه المهني نحو العمل للانتماء المهني لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة لم تكن مرتفعة بالمستوى المطلوب، حيث بلغت نسبتها (38%)، وكان البعد المعرفي هو أكثر الأبعاد تنبؤاً بالانتماء، يليه البعد السلوكي، ثم البعد الوجداني. وقد يفسر ذلك من خلال نتيجة السؤال الأول التي أظهرت أن المجموع الكلي للبعد المعرفي كان مرتفع، بينما المجموع الكلي لبعدي السلوكي والواجداني كان متوسط، مما أُثر بالتالي على درجة القدرة التنبؤية لها بالانتماء المهني. ورغم أن الاتجاه الايجابي الواضح في اجابة السؤال الاول يُسهم في زيادة الانتماء، إلاّ أن ذلك ليس بالضرورة أن يثبت وجود علاقة بين اتجاه الفرد لمهنته وانتماءه المهني. إذ يعد الانتماء للمهنة ضابط داخلي يلزم صاحبه باحترام قيم ومبادئ مهنته، ويجبره على إنجاز المهمات الموكلة إليه على أتم وجه، وتنعكس آثاره الإيجابية على تحقيق النجاح في هذه المهنة (أبو حسنين، 2017)، الأمر الذي يستوجب أن تكون درجة الاتجاه مبنية على أبعاده كاملة، وليس أن تتحقق في بُعد دون الآخر. كما يجب الأخذ بعين الاعتبار عند دراسة العلاقة بين الانتماء والاتجاه نحو العمل أن هناك عوامل أخرى تؤثر في الانتماء المهني من بينها العوامل الشخصية: عمر الموظف، المستوى التعليمي، الحاجة للإنجاز، ومدة الخدمة بالوظيفة أو المؤسسة، الرضا عن العلاقات في العمل، والتوقعات الإيجابية المستقبلية من أداء الوظيفة، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء وسنوات الخدمة، والذكاء الوجداني لدى للموظف (رضوان، 2012). كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال بعدي الانتماء المهني وهما: بُعد داخلي وبُعد خارجي، ويمثل البعد الداخلي المكون العاطفي، ويشمل على المشاعر والاهتمام، والانتساب، والالتزام، أما البعد الخارجي فله علاقة بالطريقة التي يظهر الانتماء نفسه بها، ويتكون هذا البعد من السلوكيات التي تمثل العنصر العاطفي، وهو جزء من الانتماء الذي يتغير أكثر من غيره. ولابد لتكامل البعدين من إعادة تعريف الانتماء كمشاعر داخلية يمكن أن تتجلى في مجموعة متنوعة من الأشكال، بدلاً من ذلك فإن ما يحدث في معظم الأحيان هو أن قادة المؤسسات يشعرون أنهم مخلصون جداً لعامليهم، وأن المؤسسة لديها سياسات معمول بها تعكس ذلك، لكن الموظفين لا يفهمون ما تحاول الإدارة فعله، من ناحية أخرى، فإن العاملين الذين يشعرون بأنهم

مخلصون جدا لشركاتهم، لا يظهرون ذلك في طريقة عملهم (عواد، 2012). لذلك نلاحظ أن البعد السلوكي ولبعد الوجداني كانا متوسطين لدى موظفين سلطة اقليم العقبة.

تقاربت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة دوفي واخرون (Duffy,at al ,2010) التي بينت وجود علاقة قوية بين الانتماء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام المؤسسي وضعف العلاقة ما بين هذه المتغيرات مع الرغبة بالانسحاب من العمل، وأن الانتماء الوظيفي قد يمثل الرابط الرئيس بين الحاجة إلى وظيفة معينة والشعور بالانسجام والسعادة. كما تقاربت مع نتيجة دراسة (Al Hakim, Marzuki, & Yulivan, 2022) التي أكدت أن المعرفة الإدارية حول إدارة السلامة والصحة المهنية يمكن أن تحدث تأثيرًا جيدًا في تنفيذ انضباط العمل، بالإضافة إلى تحسين اتجاهات الموظفين تجاه تطبيق نظام إدارة السلامة والصحة المهنية بشكل كبير في الشركة. ولم يكن اختلاف مع أي نتيجة دراسة سابقة نظراً لاختلاف متغيرات الدراسة.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلاله احصائية عند مستوى الدلاله (α=0.05) في علاقة الاتجاهات المهنية بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة تعزى لمتغير الجنس(ذكر، انثى) والعمر والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة، ومستوى الدخل ؟

بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في العلاقة بين الاتجاه المهني والانتماء المهني باختلاف الجنس، حيث كانت قيم Z ذات مستوى دلالة أقل من (0.05). وكانت العلاقة أعلى لدى الذكور إذ بلغ معامل الارتباط (0.697)، أما لدى الإناث بلغ (0.441). ويمكن تفسير ذلك من خلال فهم أن أصحاب القرار والوظائف المرتفعة في سلطة منطقة العقبة من الذكور، بالإضافة الى ان الأدوار الاجتماعية الأخرى التي تُناط بها الاناث، خاصة المتزوجات، إذ تعيش المرأة الأردنية العاملة صراعاً قيمياً وصراعاً في الأدوار في المجالات الاجتماعية والاقتصادية، إذ يُناط بها رعاية الأطفال والمنزل والزوج، وتواجه صعوبة في التوفيق بين أدوارها المهنية والاجتماعية، مما يجعلها عرضة بشكل أكبر للاحتراق الوظيفي والعاطفي (السوالقة، 2016؛ Alsawalqa, 2017)، مما قد يؤثر سلباً على مستوى انتماءها للمهنة وعدم قدرتها على تلبية متطلبات مهنتها على أتم وجه، فالانتماء للمهنة يُلزم صاحبه إنجاز المهمات الموكلة إليه على أتم وجه (أبو حسنين، 2017)، ويتطلب التزام واضح وجدية بساعات العمل المقررة لهم (أحمد، 2020). اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جوارنة (2015) التي أكدت على عدم تأثير متغير الجنس فيما

يتعلق بمجالات "الاهتمام بالعمل المهني والتمتع به" و "طبيعة العمل المهني"، إلاّ أنه له تأثير في مجال "تقدير قيمة وأهمية العمل المهني" لصالح مجموعة الإناث، وقد يكمن سبب الاختلاف نتيجة اختلاف خصائص عينة الدراسة، حيث طبقت دراسة جوارنة على الطلبة، كما اختلفت مع نتيجة دراسة كل من؛ أبو حسنين (2017) ودراسة النجار (2018) التي كشفت عن وجود فروق دالة احصائيا لمستوى الانتماء المهني بين معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث، وقد يكمن سبب الاختلاف مع نتيجة الدراسة الحالية في اختلاف طبيعة المهنة، حيث تختلف عدد ساعات العمل وضوابطه في المدارس عن قطاعات الأخرى التي قد تكون أكثر صرامة وتستوجب التزاما أكثر، كما أن اقبال الإناث في المجتمعات العربية ورغبتهن في العمل في مهنة التعليم بشكل أكبر من الذكور، ويتكيفن بشكل أسرع في العمل في القطاع التعليمي . بينما طبقت الدراسة الحالية على موظفي سلطة منطقة العقبة الاقتصادية. بينما اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة حرز الله (2018) التي أكدت على وجود تأثير لمتغير الجنس في مستوى الانتماء المهني، حيث كان مستوى الانتماء المهني ومستوى التنظيم الذاتي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية مرتفعاً.

أما فيما يتعلق بمتغير العمر، بينت نتائج الدراسة الحالية وجود فروق دالة احصائيا في العلاقة بين الاتجاه المهني والانتماء المهني باختلاف متغير العمر، حيث كانت قيم Z ذات مستوى دلالة أقل من (0.05) في المستويات (أقل من 30 سنة و 30 أقل من 40 سنة و 40 -أقل من 50 سنة) وكانت العلاقة أعلى لدى(40 – أقل من 50 سنة)، حيث بلغ معامل الارتباط (0.748)، والمستويات (أقل من 30 سنة و 30 أقل من 40 سنة و 50 سنة فأكثر) كانت العلاقة أعلى لدى (50 سنة فأكثر) إذ بلغ معامل الارتباط (0.884). من المنظور التنموي، يُشار إلى أواخر الثلاثينيات (أو سن 40) حتى منتصف الستينيات بمنتصف مرحلة البلوغ، وهذه هي الفترة التي يكون فيها كثير من الناس في ذروة إنتاجيتهم في الحب والعمل، كما قد تكون فترة اكتساب الخبرة في مجالات معينة والقدرة على فهم المشكلات وإيجاد الحلول بكفاءة أكبر من ذي قبل (Lumen, 2022). اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حرز الله (2018) التي أظهرت أن لمتغير العمر تأثير في مستوى الانتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية.

كما بينت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في العلاقة بين الاتجاه المهني والانتماء المهني باختلاف متغير المستوى التعليمي، حيث

كانت قيم Z ذات مستوى دلالة أكبر من (0.05). اختلفت هذه النتيجة مع دراسة عبد العال (2015) التي أكدت أن مستوى التعليم يعتبر من العوامل التي تؤثر على نسبة الانتماء المهني، والذي قد يتناسب طرديا أو عكسيا فأحيانا يكون ارتفاع المستوى التعليمي حافزا لترك الموظف لعمله رغبة في الحصول على فرصة عمل افضل بسبب ارتفاع مستواه العلمي، عندها يكون التناسب عكسيا، أما عندما تكون طبيعة العمل متناسبا مع قدراته فان ذلك يعزز من انتمائه وتكون العلاقة طردية. ولعل ذلك الاختلاف يعود إلى طبيعة عمل موظفي سلطة منطقة العقبة الاقتصادية التي قد تعتمد أكثر على مهارات العاملين، بالإضافة الى اهتمام السلطة بتدريبهم وحثهم على السعي الدائم لتحسين أدائهم وتطوير قدراتهم المهنية والاطلاع على آخر المستجدات في مجال عملهم وعمل الدائرة التي يعمل لديها، والقيام بتقديم المقترحات التي من شأنها تحسين أساليب العمل ورفع مستوى الأداء في الدائرة، والمساعدة في توفير بيئة عمل آمنة وصحية.

بينما وجدت نتائج الدراسة الحالية فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في العلاقة بين الاتجاه المهني والانتماء المهني باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة، حيث كانت قيم Z ذات مستوى دلالة أقل من (0.05) في المستوى (أقل من 5 سنوات و 10 -15 سنة) وكانت العلاقة أعلى لدى(10 – أقل15 سنة و15 سنة فأكثر) إذ بلغ معامل الارتباط (0.778)، والمستوى (5 أقل من 10 سنوات و 10 أقل من 15 سنة) كانت العلاقة أعلى لدى (10-أقل15سنة) إذ بلغ معامل الارتباط (0.778). تسهم سنوات الخبرة الطويلة في تكوين ونشأة الاتجاهات عند العامل، نظرا لتواصله المباشر مع بيئة العمل، فالخبرة المباشرة في صورة اتصال متكرر تتراكم آثاره على المدى البعيد(المعايطة، 2015)، فتعمل على توجيه استجابة العامل بطريقة اكثر فاعلية تجاه مهنته وجعله أكثر انتماءاً، مما يسهم في ايجاد تنظيم مستمر للعمليات الانفعالية والإدراكية والمعرفية عن بعض النواحي الموجودة في مجال العمل (ساري وحسن،2010). اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو جراد (2015) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في درجة الانتماء الوظيفي لدى المرشدين التربويين بمحافظات قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما اتفقت مع نتيجة دراسة (Tuna, & Sahin, 2021) التي توصلت إلى وجود تأثير للخبرة المهنية على الالتزام المهني واتجاه العمل لدى الممرضات. بينما اختلفت مع نتيجة دراسة حرز الله (2018) التي بينت عدم وجود تأثير لسنوات الخبرة في مستوى الانتماء المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

أما فيما يتعلق بمتغير الدخل، بينت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في العلاقة بين الاتجاه المهني والانتماء المهني باختلاف متغير مستوى الدخل، حيث كانت جميع قيم Z ذات مستوى دلالة أكبر من (0.05). وقد يعود ذلك بسبب ان اغلب الموظفين من ذوي الدخل المرتفع، كما انه يمكن ان يكون لتأثير متغير العمر والخبرة اللذان قد أسهما في تشكيل اتجاهات موظفي السلطة وطغى تأثيرهما على تأثير مستوى الدخل. أكد Pohlig (2022) et al أن العديد من الدراسات بينت أن الخصائص الشخصية ، مثل الجنس والعمر والمستوى التعليمي، تخفف من التأثير السلبي للأجور والدخل المنخفض على الانتماء أو الرضا الوظيفي. اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو جراد (2015) التي بينت عدم وجود تأثير لمتغير الدخل على الانتماء والرضا لدى المرشدين التربويين بمحافظات قطاع غزة وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الدخل الشهري، إلاّ أنها اختلفت مع نتيجة دراسة عواد (2012) التي كشفت عن وجود فروق في درجة الانتماء المهني لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة ووكالة الغوث في فلسطين تعزى إلى متغير الدخل الشهري، كما اختلفت مع نتيجة دراسة (Tuna, & Sahin, 2021) التي توصلت إلى وجود تأثير لمتغير الدخل على الالتزام المهني واتجاه العمل لدى الممرضات. وقد يرجع هذا الاختلاف نظراً لارتفاع رواتب جميع موظفي سلطة اقليم العقبة.

التوصيات:

1- ضرورة دراسة علاقة الاتجاه نحو العمل المهني بمتغيرات أخرى، كالإحتراق الوظيفي.
2- ضرورة إعداد ورش عمل وبعض الدورات التدريبية لأبراز اهمية اتجاه الموظفين نحو أعمالهم المهنية واثر ذلك على زيادة وتعزيز انتمائهم المهني .
3- ضرورة اجراء موضوع الدراسة الحالية في قطاعات مهنية أخرى لاستكشاف المزيد من العوامل المؤثرة والكشف أكثر عن القدرة التنبؤية لأبعاد الاتجاه نحو العمل والانتماء المهني.
4- ضرورة الاهتمام بالارشاد والتوجيه المهني في بيئة العمل من خلال الاستعانة بالخبراء واقامة ورش عمل.
5- إجراء دراسات مقارنة في الاتجاهات المهنية والانتماء للمهنة لدى موظفي سلطة اقليم العقبة والقطاعات الأخرى.

المراجع العربية

إبراهيم، سليمان (2014).**علم النفس الاجتماعي ومتطلبات الحياة المعاصرة**. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

ابن منظور، محمد بن مكرم (ت 711هـ،1311م)، **لسان العرب،** (ط1) تحقيق اليازجي، دار صادر، بيروت، 1978.

أبو الرب، نور الدين، والصباح، سهير (2010). الانتماء المهني لدى أفراد الأجهزة المدنية في فلسطين: دراسة تطبيقية. **المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب**. 26(187). 51-226.

أبو جراد، خليل علي خليل، (2015)، **الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهما بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة غزة، فلسطين

أبو حسنين، يوسف(2017). **درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بالانتماء المهني لديهم**، *رسالة ماجستير غير منشور*، الجامعة الإسلامية: غزة.

أحمد، هالة (2020). فعالية البرامج الطلابية في تنمية الانتماء المهني لدى الشباب الجامعي دراسة تقويمية من منظور طريقة تنظيم المجتمع، **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية**، 51 (3) 807 – 844.

بدر خان، سوسن سعد الدين (2014). اتجاهات طلبة الصف العاشر الاساسي في الأردن نحو الالتحاق بمجالات التعليم المهني بعد نهاية مرحلة التعليم الأساسي، ***مجلة الجامعة الإسلامية*** **للدراسات التربوية**، 22(2)، 65 - 99.

البديري، حيدر مالك فرج. (2015). قيم العمل المهني. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، 119، 599 - 619.

براح، فوزية (2014). التدريب المهني وعلاقته في الدافعية في العمل حسب نظرية التوقع لفكتور فروم، **مجلة العلوم الإنسانية**، 41، 611 - 579.

البشري، قدرية (2011). **اخلاقيات مهنة التعليم**. عمان: دار الخليج للنشروالتزيع.

بني جابر، جودت (2017). **عوامل نمو الاتجاهات**. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

التميمي، محمد بن عبد العزيز (2018). اثر برنامج التأهيل المهني لطلاب المرحلة الثانوية على اتجاهاتهم نحو العمل المهني، **مجلة العلوم التربوية،** 30(4)، 725 – 750.

التويجري محمد،وأبو هاشم، أحمد، والعلي، طلال(2015). **علم النفس الاجتماعي،** عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

جوارنة، طارق (2015). اتجاهات طلبة الصف العاشر الأساسي في لواء المزار الشمالي نحو العمل المهني و التربية المهنية، **مؤتة للبحوث و الدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية،** 30(6)، 203-244.

جوارنه، طارق، والشريفين، نضال (2012). بناء مقياس الاتجاهات الطلبة تحجه العمل المهني وفق نموذج أندريس في نظرية السمات الكامنة، **مجلة الدراسات التربوية،** 6، (2)، 17 – 40.

الحايك، فاطمة ، العاجز، فؤاد ، و خلف الله، محمود (2018). **المناخ التنظيمي في رياض الأطفال بمحافظات غزة وعلاقته بالانتماء للمهنة،** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.

حرز الله، هديل (2018). **التنظيم الذاتي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقته بالانتماء المهني للمعلمين من وجهات نظرهم أنفسهم،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين.

حرزالله، أحمد (2010). **علم النفس المهني(التربية النفسية المهنية)،** عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الختاتنة، سامي، والنوايسة، فاطمة (2010). **علم النفس الاجتماعي.** عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الدارهي، صالح(2015). **سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته.** عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الربابعة، فاطمة علي محمد، و أبو قاعود، غازى رسمي عايد. (2012). اثر جودة الخدمات الوظيفية على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في شركات الصناعات الإستخراجية: دراسة تطبيقية على شركات البوتاس العربية ، الفوسفات، الأسمنت الأردنية. **مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية،** 24(2)، 267 - 308.

ربيع، محمد (2022). **علم النفس الاجتماعي**. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

رضوان، محمود عبدالفتاح (2012). **إدارة النزاعات والصراعات في العمل**، القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

الزامل، محمد عبد الله (2011). اتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو التدريب التقني والمهني في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في مدينة الرياض، **مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية**، 23 (3)، 925 – 985

الزري، حميد (2008). **مفهوم العمل ف الإسلام وأثره في التربية الإسلامية**. الشارقة: دائرة لاثقافة والإعلام.

ساري، حلمي، وحسن، محمد (2010). **علم النفس الاجتماعي**. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

سفيان، نبيل (2010). **مدخل إلى علم النفس الاجتماعي المعاصر**. *القاهرة مصر*

سلامة، انتصار (2003). **مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسة في الجامعات الفلسطينية**، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين.

السوالقة، رولا، (2016). التغير الاجتماعي والصراع القيمي لدى المرأة المتعلمة في المجتمع الأردني: دراسة مقارنة، مجلة دراسات: العلوم الانسانية والاجتماعية، (5)43، 2093-2068

الشربجي، نبيلة (2015). **علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة**. عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع.

شوامرة، نادر (2014). **علم النفس الاجتماعي**. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الطويسي، أحمد عيسى(2012). **أساسيات في التربية المهنية**، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع.

الطيرة، فاطمة عبد الله ميلاد (2018)، الاتجاهات نحو مهنة التدريس وعلاقتها بفعالية الذات لدى عينة من طلبة كلية التربية بالمرج، **مجلة العلوم والدراسات الإنسانية**، جامعة بنغازي، 49، 17-1

عبد العال، خولة (2015). **درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الانتماء المهني لمعلميهم،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

عبده، أشرف، والقرني، حسن (2018). قلق المستقبل وعلاقته بالاتجاه نحو العمل لدى طلاب الجامعة. **مجلة العلوم التربوية،** 37 ، 235 - 251.

العتوم، عدنان(2018). ***علم النفس الاجتماعي.*** عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عرابي، محمد سعد منصور، إسماعيل، علي عبد ربه حسين، ومطر، محمد محمد إبراهيم. (2021). الانتماء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي: المشكلات والحلول. **مجلة كلية التربية بالمنصورة.** 115(3) ، 1684 - 1715.

العنزي، مطلق مهيل، و بهبهاني، مروة محمد. (2019). دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجا. **مجلة كلية التربية في العلوم التربوية،** 43(4)، 71 - 113.

عواد، يوسف (2012) الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين(الأنروا)، **مجلة جامعة القدس المفتوحة،** 1(2)، 55 – 88.

عورتاني، مأمون(2003). **مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية** *(رسالة ماجستير غير منشورة)،* جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

العوفي، أشواق. (2019). القيادة التحويلية لقائدات المدارس وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات. **مجلة البحث العلمي في التربية،** 20(10)، 179 - 224

عياد، أسامه حسن على (2010) **درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي،** رسالة ماجستيرر غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.

كردي، سميرة (2011)، اتخاذ القرار وعلاقته بالاستقلال- الاعتماد على المجال الادراكي وفعالية الذات لدى بعض نائبات رؤساء الأقسام العلمية، جامعة الطائف، **مجلة أحبار علم النفس**، العدد 71 القاهرة

كنعان، رؤيا، (2014). **درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية**

كنعان، نواف (2010). **القيادات الإدارية،** عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني، 2015

المعايطة، خليل (2015). **علم النفس الاجتماعي**. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

منصور، اكرم، وأحمد، محمد، وعياد، أسامة (2022). درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين. **مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية،** 5(1)، 198 - 225.

منوبة، مزوار (2013). أثر الحوافز على الولاء التنظيمي مع دراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية الجزائرية. **المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي**. 1(1)، 125-157

النجار، ميرفت (2018). **درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة الخادمة وعلاقتها بالانتماء المهني لدى معلميهم،** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة

المراجع الأجنبية

Abdalkrim, G., & Elhalim, T. (2017). Attitude toward Work, Job satisfaction, and Job Performance (An Empirical Study among Non-Saudi Academic Member of Higher Education Institutions). **International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences**, *6*(12). doi: 10.6007/ijarbss/v6-i12/2547

Abun, D., Magallanes, T., Marlene, T., Fredoline, J., & Madamba, M. (2021). Effect of attitude toward work, work environment on the employees' work self-efficacy. **International Journal Of Research In Business And Social Science** *(2147- 4478)*, *10*(7), 129-141. doi: 10.20525/ijrbs.v10i7.1459

Al Hakim, A., Marzuki, F., & Yulivan, I. (2022). The Influence of Management Knowledge, Employee Attitudes, Work Discipline through Decision Making on Occupational Health and Safety Management at PT Indonesia Comnets Plus. **Journal of Social Science** (2720-9938), 3(2), 254–265. https://ezproxy.yu.edu.jo:2087/10.46799/jss.v3i2.312

Alsawalqa, R. (2017). Emotional Burnout Among Working Wives: Dimensions and Effect. **Canadian Social Science**, Vol. 13, No. 2, pp. 58-69 DOI:10.3968/9224

Bolgün, C., & Şahin, F. (2018). Public perception and attitudes about social work in Turkey. **International Social Work**, 62(5), 1329-1342. doi: 10.1177/002087281877410

Duffy, Ryan D. Dik,Bryan J. Steger, Michael F. (2010) Calling and work-related .**Journal of Vocational outcomes: Career commitment as mediator Behavior,** 78, (2), 210-218.

Eftimie, S. (2016). **Attitude Towards Work and Career**. Jus et Civitas, *III(LXVII)*(1), 79–84.

Google, Constance L., Parham, Iris A. and Rachel, Colleen A. (2011) Job Satisfaction and Career Commitment Among Alzheimer's Care Providers: Addressing Turnover and Improving Staff Empowerment, **American Journal of Alzheimer's Disease and Other Dementias**, (26) 7: 521 527

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. **Academy of Management journal**, 49(2), 305-325.

Jaskyte, K., Butkevičienė, R., Danusevičienė, L., & Jurkuvienė, R. (2020). Employees' Attitudes and Values toward Creativity, **Work Environment, and Job Satisfaction in Human Service Employees. Creativity Research Journal**, 32(4), 394–402. https://ezproxy.yu.edu.jo:2087/10.1080/10400419.2020.1821160

Liang, H., Kao, R., Tu, C., Chin, C., & Chung, W. (2013). The Influence of Education and Training on Work Attitudes and the Moderating Effect of Supervisor Attitudes: Examining Chinese Employees. **Social Indicators Research,** 119(2), 853-875. doi: 10.1007/s11205-013-0505-6

Lumen, c. (2022). **Book: Lifespan Development (Lumen**). https://socialsci.libretexts.org/Courses/Lumen_Learning/Book%3A_Lifespan_Development_(Lumen)/04%3A_Module_1-_Lifespan_Development/4.04%3A_Periods_of_Human_Development

Mulki, J. P., Locander, U. B., Marshall, G. W., Harris, E. G., & Hensel, J. (2008). Workplace isolation, salesperson commitment, and job performance. **Journal of Personal Selling & Sales Management**, 16(1), 67–78.

Nazzal, A. D. A. H. J. (2014). An analytical study of the level of professional affiliation with the school of physical education in the public and

private sector to build and apply. **Journal of studies and researches of sport education,** (41), 1, 26-52.

Parsons, C. K., & Hulin, C. L. (1982). An empirical comparison of item response theory and hierarchical factor analysis in applications to the measurement of job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, *67*(6), 826.

Pohlig, M., Israel, S., & Dingeldey, I. (2022). **Does the household context matter for job satisfaction among low-wage workers**? Economic and Industrial Democracy, 43(3), 1028–1058 . https://doi.org/10.1177/0143831X20975865

Rosenwald, M. (2006). A part versus apart: The relationship between social workers' political ideology and their professional affiliation. **Journal of Social Work Values and Ethic***s*, 3 (2), 6-18

Schleicher, D. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2004). Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: **The Complexity of Attitudes. Journal of Applied Psychology**, 89(1), 165–177. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.165

Tuna, R., & Sahin, S. (2021). The effect of attitude towards work on professional commitment. **Nursing Ethics**, *28*(7-8), 1359-1374. doi: 10.1177/0969733021999770

Zammitti, A., Russo, A., Magnano, P., & Guarnera, M. (2022). Work Engagement as a Moderating Factor between Positive Attitude toward Smart Working and Job and Life Satisfaction. **European Journal of Investigation in Health, Psychology & Education** (EJIHPE), 12(7), 781–N.PAG791. https://ezproxy.yu.edu.jo:2087/10.3390/ejihpe12070057

الملاحق

الملحق رقم (1)

المقياس بصورته الأوليه

الدكتور الفاضل / الدكتورة الفاضلة ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان **" الاتجاه نحو العمل المهني وعلاقتة بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة ""** وذلك للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير كل من مقياس الاتجاه نحو العمل المهني، ومقياس الانتماء للمهنة.

راجية التكرم بإبداء رأيكم ومقترحاتكم، من حيث ملائمة الفقرات للمقياس ومدى وضوح الفقرات وأي إقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة الحالية.

شاكرة لكم حُسن تعاونكم

الباحثة: ماجدة ضيف الله سلامه النجادات

مقياس الاتجاه نحو العمل المهني

الرقم	البعد	مدى انتماء الفقرة للبعد		الصياغة اللغوية		ملاحظات أخرى
		تنتمي	لا تنتمي	واضحة	غير واضحة	
	معرفي					
1	أعتقد بأن العمل المهني مفيد في الحياة العملية					
2	من السهل علي تعلم الأعمال المرتبطه بوظيفتي وإتقانها					
3	أنفذ الأعمال المطلوبة مني بسهوله					
4	يساهم العمل في استثمار مواهبي وطاقاتي.					
5	تساهم وظيفتي في زيادة الفرص للتطور والترقي					
6	أعتقد أن وظيفتي لها أهمية كبيرة في المجتمع					
7	أعتقد أن وظيفتي تكسبني مهارات مفيدة تحقق لي مكانة في المجتمع					
8	أعتقد أن خبراتي العلمية تزداد يوماً بعد يوم					
	وجداني					
1	أشعر بالراحة أثناء وجودي في المؤسسة					
2	تشبع وظيفتي ميولي وتحقق رغباتي					
3	أشعر بالضيق عندما أكلف بمهمة ما					
4	أستمتع بالأفكار الجديدة التي تثري خبراتي					
5	أشعر بالملل عندما أدخل مكان عملي					
6	يمر الوقت بسرعة أثناء مزاولة عملي					
7	أشعر بالسرور عند مناقشة المشاكل المرتبطة بالعمل					

	سلوكي					
1	أتابع باهتمام البرامج المرتبطة بالوظيفة					
2	ممارسة وظيفتي يسبب لي الانهاك الجسدي					
3	وظيفتي تعلمني الصبر					
4	من السهل على تعلم المهمات المرتبطة بوظيفتي					
5	عند قيامي في العمل تزداد قدرتي على التركيز					
6	أهتم بمتابعة البرامج الخاصة بعملي					
7	أصرف وقت طويل في العمل					
8	أجد صعوبة في الانسجام مع الموظفين في مؤسستي					

مقياس الانتماء المهني

الرقم	البعد	الصياغة اللغوية		ملاحظات أخرى
		واضحة	غير واضحة	
1	أشعر بأن المؤسسة التي أعمل بها تمثل جزءا من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها			
2	أحافظ على ممتلكات مؤسستي التي أعمل فيها كأنها ممتلكاتي الخاصة			
3	نظام الرواتب المطبق في المؤسسة متحيز لفئة معينة			
4	أعتقد أن الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أؤديه			
5	أعتقد أن الطريقة التي تتم فيها الترقية في المؤسسة تخضع لمعايير واضحة ومحددة			
6	تتيح لي وظيفتي فرص التعاون والاتصال مع الزملاء			
7	أتعاون مع مدير مؤسستي في إنجاز الأعمال الإدارية			
8	أتأخر بعد انتهاء ساعات العمل، اذا اقتضت الضرورة			
9	اشعر بتقارب بين أهداف مؤسستي وأهدافي الخاصة			
10	توفر لي وظيفتي الامان المستقبلي، الأمن الوظيفي، وتعليم الأبناء، والتقاعد			
11	اشترك مع زملائي في أبحاث وندوات علمية			
12	ينتابني شعور بالإحباط بسبب عملي في المؤسسة			
13	توفر لي وظيفتي فرص لتطوير مؤهلاتي الفنية والعلمية			
14	معلوماتي المهنية تجلب السمعة الحسنة لي وللمكان الذي أعمل فيه			
15	تتم الترقية بدون واسطة ومحسوبية			
16	وسائل الاتصال الحديثة متوفرة في العمل			
17	أشعر بالاعتزاز كوني أعمل في مؤسستي			
18	أكون في العمل قبل الوقت إذا دعت الحاجة			
19	لا أتقدم لطلب اجازات إلا إذا اقتضت الحاجة			

20	ألتزم بتعليمات وقواعد العمل بعناية			
21	أشارك في الأعمال التي ترفع مستوى المؤسسة			
22	أساعد زملائي في بعض الاعمال الخاصة بهم			
23	أشارك في الاجتماعات المرتبطة بالعمل			
24	وظيفتي تتيح لي مكانة اجتماعية جيدة			
25	أقدم اقتراحات بناءة لتطوير المؤسسة			
26	أشعر أن نسبة الزيادة على دخلي مناسبة			
27	يوفر لي عملي فرص التقدم والترقي			
28	يوجد نظام عادل للمكافئات في المؤسسة			
29	اتبادل الآراء والأفكار مع الزملاء			
30	يتيح لي عملي فرص الاتصال المباشر مع المسؤولين والزملاء			
31	أتحدث بحماس عن خدمات وأعمال المؤسسة			
32	أدافع عن المؤسسة عندما ينتقدها زملائي			
33	أرغب بالعمل لسنوات طويلة في مهنتي الحالية			
34	حقق عملي في المؤسسة طموحاتي المهنية			

الملحق رقم (2)

أسماء المحكمين الذين شاركوا في عملية تحكيم مقاييس الدراسة

الرقم	المحكم	الرتبة العلمية	التخصص	مكان العمل
1	أ.د حسين الشرعه	أستاذ	الإرشاد النفسي والتربوي	الجامعة الأردنية
2	أ.د. عمر شواشره	أستاذ	الإرشاد النفسي والتربوي	جامعة اليرموك
3	أ.د جلال الضمره	أستاذ	الإرشاد النفسي والتربوي	الجامعة الهاشمية
4	د. عبدالله مهايره	أستاذ مشارك	الإرشاد النفسي والتربوي	الجامعة الأردنية
5	د. علا الحويان	أستاذ مشارك	الإرشاد النفسي والتربوي	الجامعة الأردنية
6	د. مريم الزيادات	أستاذ مشارك	الإرشاد النفسي والتربوي	الجامعة الأردنية
7	د.نايفة الشوبكي	أستاذ مشارك	الإرشاد النفسي والتربوي	جامعة البلقاء التطبيقية
8	د. بسام العبداللات	أستاذ مساعد	التربية الخاصة	الجامعة الأردنية
9	د. هاله مسعود	أستاذ مساعد	الإرشاد النفسي والتربوي	الجامعة الأردنية
10	د. ممدوح الزبن	أستاذ مساعد	الإرشاد النفسي والتربوي	جامعة عمان الأهلية

الملحق رقم (3)

المقياس بصورته النهائية

مقياس الاتجاه نحو العمل المهني

يرجى الإشارة إلى درجة موافقتك (باستخدام درجة تتراوح من 1 إلى 5) على الجمال التالية:

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أعتقد بأن العمل المهني مفيد في الحياة العملية					
2	اعتقد أنه يمكنني تعلم الأعمال المرتبطة بوظيفتي وإتقانها					
3	اجد صعوبة في تنفيذ الأعمال المطلوبة مني					
4	يسهم العمل في استثمار مواهبي وطاقاتي					
5	تسهم وظيفتي في زيادة الفرص للتطور والترقي.					
6	أعتقد أن وظيفتي لها أهمية كبيرة في المجتمع.					
7	أعتقد أن وظيفتي تكسبني مهارات مفيدة تحقق لي مكانة في المجتمع.					
8	أعتقد أن خبراتي العملية تزداد يوماً بعد يوم.					
1	أشعر بالراحة أثناء وجودي في المؤسسة.					
2	تشبع وظيفتي ميولي وتحقق رغباتي.					
3	أشعر بالضيق عندما أكلف بمهمة ما.					
4	أستمتع بالأفكار الجديدة التي تثري خبراتي.					
5	أشعر بالملل عندما أدخل مكان عملي.					
6	اشعر بأن الوقت يمر بسرعة أثناء مزاولة عملي.					
7	أشعر بالسرور عند مناقشة المشاكل المرتبطة بالعمل.					
8	أشعر بالفخر عندما أتحدث عن مهنتي أمام الآخرين					
9	اشعر بصعوبة في الانسجام مع الموظفين في مؤسستي .					
1	أتابع باهتمام البرامج المرتبطة بوظيفتي.					
2	تسبب لي مهامي الوظيفية الإنهاك الجسدي .					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
3	استطيع إدارة المواقف المهنية الضاغطة					
4	اشعر بتدني التركيز عن قيامي بالعمل.					
5	أتابع البرامج التي تسهم بالتطور بعملي .					
6	أقضي وقت طويل في العمل.					

مقياس الانتماء للمهنة

يرجى الإشارة إلى درجة موافقتك (باستخدام درجة تتراوح من 1 إلى 5) على الجمال التالية:

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أرى بأن المؤسسة التي أعمل بها تمثل جزءا من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها.					
2	أحافظ على ممتلكات مؤسستي التي أعمل فيها كأنها ممتلكاتي الخاصة.					
3	أرى أن الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أؤديه.					
4	أعتقد أن الطريقة التي تتم فيها الترقية في المؤسسة تخضع لمعايير واضحة ومحددة.					
5	تتيح لي وظيفتي فرص التعاون والاتصال مع الزملاء والمسؤولين.					
6	أتعاون مع مدير مؤسستي في إنجاز الأعمال الإدارية.					
7	أتأخر بعد انتهاء ساعات العمل، اذا اقتضت الضرورة.					
8	اشعر بتقارب بين أهداف مؤسستي وأهدافي الخاصة.					
9	توفر لي وظيفتي (الأمان المستقبلي، الأمن الوظيفي، وتعليم الأبناء، والتقاعد).					
10	اشترك مع زملائي في أبحاث وندوات علمية لتطوير العمل في المؤسسة.					
11	معلوماتي المهنية تجلب السمعة الحسنة لي وللمكان الذي أعمل فيه.					
12	أشعر بالاحباط بسبب عملي في المؤسسة.					
13	نظام الترقية في المكان الذي اعمل فيه لا يوجد به واسطه أو محسوبية.					
14	توفر وسائل الاتصال الحديثة بعملي تساهم					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	في تسهيل مهامي الوظيفية .					
15	أشعر بالاعتزاز كوني أعمل في مؤسستي.					
16	أكون في العمل قبل الوقت إذا دعت الحاجة.					
17	لا أتقدم لطلب إجازات إلا إذا اقتضت الحاجة فقط.					
18	ألتزم بتعليمات وقواعد العمل.					
19	أشارك في الأعمال التي ترفع مستوى المؤسسة .					
20	أساعد زملائي في بعض المهام الخاصة بعملهم.					
21	أشارك في الاجتماعات المرتبطة بالعمل.					
22	تتيح وظيفتي لي مكانة اجتماعية جيدة.					
23	أقدم اقتراحات بناءة لتطوير المؤسسة.					
24	أرى أن نسبة الزيادة على دخلي مناسبة.					
25	يوفر لي عملي فرص التقدم والترقي.					
26	يوجد نظام عادل للمكافئات في المؤسسة.					
27	أتبادل الآراء والأفكار مع الزملاء.					
28	أتحدث بحماس عن خدمات وأعمال المؤسسة.					
29	أدافع عن المؤسسة عندما ينتقدها زملائي.					
30	أرغب بالعمل لسنوات طويلة في مهنتي الحالية.					
31	يحقق عملي في المؤسسة طموحاتي المهنية					

الملحق رقم (4)

الكتب الرسمية





رئاسة الجامعة
University Administration

الرقم: 2022/1/ ٢٣١٥
الرقم الآلي: ٢٩٢٩٨٢١
الموافق: ٣٠/2022/08م

عطوفة رئيس مجلس مفوضي سلطة العقبة الاقتصادية الخاصة المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة، وبعد؛

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة " ماجده ضيف الله النجادات" من طلبة برنامج الماجستير ارشاد نفسي وتربوي في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية، تقوم بإعداد رسالة الماجستير بعنوان:

" الاتجاه نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة "

وتحتاج إلى تطبيق أداة دراستها على موظفي سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه لغايات البحث العلمي حسب الأصول، علماً بأن المشرفة على رسالتها هي الدكتورة " فاطمة العدوان ".

شاكرين لكم اهتمامكم بالجامعة الأردنية، وتعاونكم معها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

/رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية

الأستاذ الدكتورة إنعام خلف

ف.ا
202/08/29

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فرعي: ٢١١٢١ فاكس: ٥٣٥٥٥١١ (٦-٩٦٢) فرعي- ٢١٠٣٥ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6) 5355000 Ext.: 21121 Fax: (962-6) 5355511 Ext: 21035 AMMAN 11942 JORDAN
E-mail: admin@ju.edu.jo
http://www.ju.edu.jo

الملحق رقم (5)

كتاب ضبط الجودة







Center for Tests and Data Analysis

THE UNIVERSITY OF JORDAN

التاريخ: 2022/10/30م

تقرير ضبط جودة التحليل الإحصائي

يشهد مركز الاختبارات وتحليل البيانات في الجامعة الأردنية بأن البحث الموسوم بعنوان

" **الاتجاه نحو العمل المهني وعلاقته بالانتماء للمهنة لدى الموظفين في سلطة إقليم العقبة** "

والذي تجريه **الطالبة ماجدة ضيف الله سلامه النجادات** من طلبة برنامج **الماجستير في الارشاد النفسي والتربوي**

بإشراف **الدكتورة فاطمة العدوان** والذي تم تحليله داخل المركز سليمة وتتسق مع الأسئلة المتضمنة

في نموذج ضبط الجودة، علماً بأن هذا التقرير لايشمل التعليق على النتائج وتفسيرها.

مدير المركز

الدكتور رائد الطاهر

- نسخة مكتب نائب العميد لشؤون الدراسات العليا/ كلية العلوم التربوية.
- نسخة مركز الاختبارات وتحليل البيانات

هاتف- ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فرعي ٢٤٥٥٥ فاكس- ٥٣٠٠٢٣٩ (٦-٩٦٢) عمان ١١٩٤٢ الأردن

Tel.: (962-6) 5355000 Ext. 24555 Fax: (962-6) 5300239 Amman 11942 Jordan

ctda@ju.edu.jo

THE ATTITUDE FOR OCCUPATIONAL WORK AND ITS RELATIONSHIP WITH OCCUPATIONAL AFFILIATION OF THE EMPLOYEES OF AQABA PROVINCE AUTHORITY.

By

Majedah Daef Allah Salameh Al Njadat

Supervisor

Dr. Fatima Al-Adwan

ABSTRACT

This study aimed to identify the degree of attitude for occupational work and its relationship with occupational affiliation of the employees of Aqaba reguiatory authority and to identify the amount of discrepancy explaining the occupational affiliation with the attitude towards occupational work among employees of the Aqaba reguiatory Authority, the employees of the Aqaba Special Economic Zone Authority, and to know the differences in the relationship between the attitude towards occupational work and belonging to the profession according to the gender variable (male, female), age, educational level, experience and income level, The study sample consisted of (404) male and female employees of the Aqaba Special Economic Zone Authority, They were selected by the simple random method.

The results of the study showed that the employees' attitude towards professional work and the degree of their affiliation with it in the Aqaba Region Authority ranged between high and medium, and this can be explained through the employees' answers to the items of the scale that explain the attitude towards professional work and their affiliation with it, and the researcher recommends that the subject of the current study should be carried out in other professional sectors to explore more influencing factors and reveal more about the predictive ability of dimensions orientation towards work and occupational affiliation.

Keywords: Attitude For Occupational Work, Occupational Affiliation, Employees, Aqaba Reguiatory Authority.